



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사학위논문

**청년층의 경력 유형 연구:  
외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교**

Cohort Study of Career Types of Korean Youth  
during and after the Financial Crisis in late 1990s

2015년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

최 지 원



청년층의 경력 유형 연구:  
외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교

지도교수 정 진 철

이 논문을 교육학 박사학위논문으로 제출함

2014년 10월

서울대학교 대학원  
농산업교육과  
최 지 원

최지원의 박사학위논문을 인준함

2015년 1월

위 원 장

김 진 모



부위원장

정 진 철



위 원

이 칸



위 원

김 주 섭



위 원

최 수 명







## 국 문 초 록

### 청년층의 경력 유형 연구: 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교

교육학 박사학위논문  
서울대학교 대학원, 2015년  
최 지 원

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 및 특성을 구명하는 데 있었으며, 구체적인 연구 목표는 다음과 같다. 첫째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화한다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 구명한다.

연구의 목적을 달성하기 위해 청년층의 경력을 직업경력과 고용경력 차원에서 분석하였으며, 청년층의 경력 유형 특성 구명에 있어, 인구통계학적 특성에는 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력을 분석하였고, 진입 특성에서는 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금을 분석하였으며, 과정 특성에서는 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수를, 결과 특성에서는 취업여부, 근속년수, 임금을 분석하였다.

모집단은 우리나라 청년층 전체이며, 목표 모집단은 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 및 중퇴한 19~29세의 청년층으로 설정하였다. 그 중 외환위기 당시 청년층은 1998~2000년 사이에 정규교육기관을 졸업 및 중퇴한 19~29세의 청년층으로, 외환위기 이후 청년층은 2001~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 및 중퇴한 19~29세의 청년층으로 코호트를 설정하여 120개월의 경력에 대한 종단연구를 실시하였다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 연구를 위해 한국노동패널 1~15차년도 자료를 활용하여 외환위기 당시 청년층 345명과 외환위기 이후 청년층 214명을 선정하였다. 조사도구는 한국노동패널의 개인 자료 및 직업력 자료를 활용하였다. 자료분석은 한국노동패널 데이터 추출을 위해 STATA를 활용하였으며, 청년층의 경력 유형화 및 특성 분석을 위해 R package를 이용하여 다채널시퀀스분석, 빈도분석, 차이검정을 실시하였고, 추리통계에 대한 통계적 유의성은 0.05를 기준으로 판단하였다.

연구의 결과는 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형으로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 공통적으로 도출되었다. 그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 유형의 비율적 측면에서, 세부 직업 및 고용 상태의 양상에서 뚜렷한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 청년층의 경력 유형에 있어 인구통계학적 특성을 분석한 결과, 외환위기 당시 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 모두 청년층의 경력 유형 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 외환위기 이후 성별은 청년층의 경력 유형 간 차이가 없는 것으로 나타났으며, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력은 청년층의 경력 유형 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 한편, 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트를 비교한 결과, 성별은 유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력은 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 최종학력은 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 청년층의 경력 유형에 있어 진입 특성을 분석한 결과, 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금은 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 한편, 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후를 비교한 결과, 첫 일자리 취업 소요 기간은 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 청년층의 경력 유형에 있어 과정 특성을 분석한 결과, 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 반면 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 한편, 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트를 비교한 결과, 첫 일자리 유지 기간은 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 이직 횟수는 모든 경력 유형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 없는 것으로 나타났다.

다섯째, 청년층의 경력 유형의 결과 특성을 분석한 결과, 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 취업여부, 근속년수에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다. 반면 임금의 경우 외환위기

당시 청년층의 경력 유형 간 임금에 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었고, 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 한편, 취업여부, 근속년수, 임금에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트를 비교한 결과, 취업여부는 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 있는 것으로 나타났다. 근속년수는 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 있는 것으로 나타났다. 임금은 모든 경력 유형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 없는 것으로 나타났다.

이 연구의 결론은 다음과 같다. 첫째, 우리나라 청년층의 경력 유형은 외환위기 당시 및 이후 공통적으로 안정적 사무직형, 진입유예형, 니트형, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형이 있으며, 경제상황과 무관하게 모든 경력 유형이 존재하여 청년층의 경력 유형을 일반화 할 수 있는 것으로 나타났다. 그러나 경제상황에 따라 각 경력 유형의 비율적 측면에서, 직업 및 고용 상태의 양상과 비율적 측면에서 분명한 차이가 있었다. 주요 내용으로는, 첫째, 경제위기 시 청년층을 위한 노동시장은 1차적으로 매우 고용률이 낮은 상태에서 일부 상대적으로 특정 성장 산업에서 집중적으로 이루어지나, 그 외의 직종에서는 고용이 동결될 가능성이 높음을 판단할 수 있다. 둘째, 외환위기 당시 진입유예 기간 동안 대대적인 후진학으로의 이동이 이루어졌으며 외환위기 이후에는 후진학으로의 이동 없이 장기 유예 활동만이 존재하는 것을 알 수 있다.

둘째, 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 인구통계학적 특성은, 외환위기 당시에는 청년층의 경력 유형 간 성별의 차이가 있었으며, 특히 여성의 경우 외환위기 당시 노동시장에서 취약한 것을 확인할 수 있다. 또한 경제위기 시 노동시장에서 여성의 취약성은 경제위기 이후 회복되는 것으로 나타났다. 또한 학력은 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형을 설명하는 유의미한 변인이었다. 따라서 청년층의 노동시장 진입에 있어 대표적인 신호기제가 되는 학력은 경제상황과 무관하게 유의미한 변인임을 알 수 있다.

셋째, 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 진입 특성은, 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 첫 일자리 취업 소요 기간이 경력 유형 간 상이한 것으로 나타났다. 이는 청년층의 첫 일자리 취업 소요 기간이 입직 여부와 청년층이 입직한 직종 및 고용 상태에 따라 구별되어 논의되어야 함을 의미한다. 이러한 결과는 첫 일자리 임금에도 동일하게 적용될 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 과정 특성은, 청년층의 첫 일자리 유지 기간이 외환위기 당시 및 이후의 경력 유형에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 그러나 청년층의 이직 횟수는 외환위기 당시 및 이후 경력 유형에 차이가 없는 것으로 나타나 청년층의 이직은 경제위기와 무관한 청년

층의 고유한 경력 탐색 과정으로 볼 수 있다. 즉 청년층은 초기경력자로서 노동시장에서의 정보 비대칭성 등으로 인해 노동시장에서 시행착오를 겪게 되며 이는 경제상황과 무관하게 청년층이 자신에게 적합한 일자리를 찾아가는 고유한 경력 형성 과정으로 해석될 수 있다.

다섯째, 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 결과 특성은, 경력의 성과로 판단할 수 있는 노동시장으로의 이행 120개월 경과 시점에서의 취업여부, 근속년수, 임금으로 판단하였다. 임금을 제외한 취업여부 및 근속년수는 경력 유형별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 청년층의 경력 유형에 따라 10년 뒤에도 경력을 계속 이어가고 있는 상태인지 또는 유동적이고 불안정한 경력을 이어가고 있는지가 다르며, 또한 이와 결부되어 고용안정성으로 대변되는 근속년수에도 차이가 있다고 볼 수 있다. 반면 임금의 경우 외환위기의 청년층은 10년 후 경력 유형 간 임금의 차이가 나타나지 않았다. 이와 같은 결과는 두 가지로 해석될 수 있는데 첫째, 임금의 경직성으로 인해 저임금 근로로 입직한 경우 경직성이 짙은 저임금 체제에 속하게 되며, 또한 낮은 임금 상승률로 인해 경력 유형 간 임금 격차가 점점 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 둘째, 경제위기 시 충격으로 인해 생존성에 기인한 경력 개발의 결과로 볼 수 있다. 특히 경제위기 시 두드러지게 나타난 자영업자의 등장은 기존의 종사자 및 임금근로자 신분을 벗어나 고수익을 추구하는 형태로 나타난 것으로 해석될 수 있다. 따라서 경제위기 시 청년층의 경우 경력 초기 입직에 있어 임금의 차이는 발생하지만, 이후 경력이 전개되어가면서 경력 유형 간의 차이가 무의미한 것으로 해석할 수 있다.

이 연구의 결론을 토대로 후속 연구에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 연구방법적 측면에서 청년층의 진입, 과정, 결과를 함께 분석하는 것을 고려해볼 수 있다. 이 연구에서는 청년층의 경력을 유형화하고 각 유형의 진입, 과정 및 결과적 특성을 첫 일자리, 마지막 일자리를 기준으로 진입과 결과 특성 분석 기준을 마련하였으며, 첫 일자리와 마지막 일자리 사이의 기간을 대상으로 과정 특성을 분석하였다. 따라서 각 유형에 따라 진입 시기와 과정 시기가 상이하다는 한계를 가지고 있다. 때문에 후속연구에서는 청년층의 경력 길이를 모두 연계하여 포괄할 수 있는 방법적 선진화를 기해야 할 것으로 판단된다.

둘째, 이 연구에서는 청년층의 경력 유형을 가시적으로 확인될 수 있는 상태 배열을 통해 분석하였다. 이는 청년층이 정규교육기관을 졸업하고 10년 간 어떠한 경력 경험을 했는지를 표면적으로 확인하는 과정이었다. 그러나 후속 연구에서는 표면적으로 관찰되는 경력의 내부 역학을 고려할 필요가 있다. 즉 직종 간의 이동이 일어난 과정에서 발생한 상황적 이유, 개인의 내면적 이유가 고려될 필요가 있으며 또한 첫 직장을 선택한 이유에 대해서도 면밀한 검토가 필요할 것으로 판단된다. 이와 같은 접근은 청년층의 가시적 경력 현상과 비가시적 경력 동인과 기제를 확인하는 종합적인 관

점에서 실시되어야 할 것이다.

이 연구의 결론을 토대로 실천적 측면에서 현장의 수행에 대한 제언은 다음과 같다. 첫째, 경제위기 시 청년층의 고용 활성화를 위한 정책적 방안 마련이 필요할 것으로 판단된다. 즉 단기/임시의 일자리 또는 저직능 중심의 일자리로의 제공을 지양하고 보다 질 높은 일자리가 청년층에게 제공되어야 할 것이다.

둘째, 청년층의 경력 유형 중 진입유예형의 경우 경제위기가 도래할 시 청년층의 다수가 상위 정규교육기관으로 진학하여 입직이 지연되는 현상이 발생하며, 경제가 안정되는 시기에는 청년층이 상위 정규교육기관으로 진학하기 보다는 지속적인 실업 및 구직 상태를 유지하는 것으로 나타났다. 이를 통해 경제위기가 도래하게 될 시 청년층의 상위 정규교육기관으로 후진학을 과도하게 진입되는 것에 주목할 필요가 있다. 즉 상위 정규교육기관으로의 진학은 한정된 고용시장에서 수요보다 높은 학력이 공급된다는 점이며 이는 고용시장의 수요와 공급의 불일치를 야기하게 된다. 따라서 경제위기 도래 시 청년층이 학업 및 연구 목적이 아닌 취업 유예를 위한 상위 정규교육기관으로의 진학 이외의 다른 선택지가 필요함을 의미한다.

셋째, 이 연구에서 니트족은 경제상황과 무관하게 일정 비율로 존재하는 것으로 나타났다. 청년층의 니트화는 노동시장 전체에서 유희인력의 비율을 의미하며, 이는 노동생산성 저하 및 청년층 개인의 삶에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 때문에 유희인력으로 간주되는 니트족의 노동시장 참여를 위한 구조적이고 미시적인 방안이 필요할 것으로 판단된다.

넷째, 이 연구에서 경제위기가 도래할 경우 여성의 경력의 질이 낮다는 것이 확인되었으며, 학력이 낮을수록 경력의 질 또한 낮은 것으로 나타났다. 따라서 경제위기 당시 고용시장에서 취약계층으로 분류될 수 있는 여성과 저학력의 청년층에 대한 제도적 장치가 필요할 것으로 판단된다.

---

주요어: 청년층, 경력 유형, 직업경력, 고용경력, 외환위기, 경제위기, 종단연구, 코호트 연구,  
다채널시퀀스분석

학 번: 2012-30295



# 목 차

## 국문초록

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	5
3. 연구문제 .....	6
4. 용어의 정의 .....	8
5. 연구의 제한 .....	10
II. 이론적 배경 .....	11
1. 청년층의 개념과 특징 .....	11
2. 경력의 개념 및 유형 .....	21
3. 외환위기 이전, 당시 및 이후 상황과 청년층의 경력 .....	45
4. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성 .....	66
III. 연구방법 .....	77
1. 연구설계 .....	77
2. 연구대상 .....	78
3. 분석자료 .....	81
4. 측정변인 .....	85
5. 자료분석 절차 및 방법 .....	89



IV. 연구결과 및 논의 ..... 99

1. 청년층의 경력 특성 .....	99
2. 청년층의 경력 유형 .....	111
3. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성 .....	168
4. 청년층의 경력 유형과 진입 특성 .....	184
5. 청년층의 경력 유형과 과정 특성 .....	194
6. 청년층의 경력 유형과 결과 특성 .....	203
7. 청년층의 경력 유형 및 유형별 특성 종합 .....	216
8. 연구결과에 대한 논의 .....	229

V. 요약, 결론 및 제언 ..... 239

1. 요약 .....	239
2. 결론 .....	241
3. 제언 .....	243

참고문헌 ..... 245

부록 ..... 255

Abstract

## 표 차례

<표 II-1> Super의 경력발달의 생애단계 .....	14
<표 II-2> Schein(1971)의 조직 내 경력단계 .....	15
<표 II-3> 초기경력의 과업과 심리적 이슈 .....	19
<표 II-4> 경력 닻 유형에 따른 조직/경력관련 특성 양상 .....	23
<표 II-5> 경력 개념의 구분 .....	25
<표 II-6> 경력의 정의 종합 .....	30
<표 II-7> 직업 및 고용경력의 양상 .....	36
<표 II-8> 직업 및 고용경력의 예상 유형의 내용 및 종단적 패턴 양상 .....	37
<표 II-9> 경력 유형화를 위한 기존의 자료수집 방법 비교 .....	38
<표 II-10> 경력 유형화를 위한 기존의 분석방법 비교 .....	39
<표 II-11> 경력 유형화를 위한 기존의 분석 방법과 자료 수집 방법의 연계 .....	40
<표 II-12> 외환위기 이전 및 당시 중소기업의 구조조정으로 인한 일반적 변화 .....	46
<표 II-13> 우리나라 경기순환주기 .....	47
<표 II-14> 경기침체 시 고용 지표 추이 .....	49
<표 II-15> 청년층의 실업률 .....	52
<표 II-16> 연령별 취업자 증감 추이 .....	53
<표 II-17> 학력에 따른 취업자 증감 추이 .....	54
<표 II-18> 고졸자의 대학진학률 .....	55
<표 II-19> 1995~2010년 대학 수 .....	57
<표 II-20> 1997년 이후 연도별 대학 및 전문대학 신설 현황 .....	58
<표 II-21> 직업별 취업자 증감 추이 .....	61
<표 II-22> 직업대분류별 중위연령 변화 추이 .....	63
<표 II-23> 니트족 현황 .....	64

<표 III-1> 한국노동패널 설문지 구성 .....	82
<표 III-2> 일자리 지속을 통한 유형설문의 판별 .....	83
<표 III-3> 1~15차년도 공통 조사 내용(응답자용 설문 기준) .....	83
<표 III-4> 개인별 한번만 조사하는 내용 .....	84
<표 III-5> 직업경력 측정 .....	85
<표 III-6> 고용경력 측정 .....	86
<표 III-7> 자료분석 절차 및 방법 .....	90
<표 III-8> 한국표준직업분류 비교 .....	92
<표 III-9> 직업경력의 코딩 근거 .....	92
<표 III-10> 고용경력의 코딩 근거 .....	94
<표 III-11> 직업 및 고용경력의 코딩 근거 .....	95
<표 IV-1> 청년층의 일반적 특성 .....	100
<표 IV-2> 청년층의 직업경력 상태 유지 기간 .....	101
<표 IV-3> 청년층의 직업경력 상위 10개 패턴 .....	102
<표 IV-4> 청년층의 직업경력 패턴 .....	104
<표 IV-5> 청년층의 직업경력 타임프로파일 .....	104
<표 IV-6> 청년층의 고용경력 상태 유지 기간 .....	105
<표 IV-7> 청년층의 고용경력 상위 10개 패턴 .....	107
<표 IV-8> 청년층의 고용경력 패턴 .....	108
<표 IV-9> 청년층의 고용경력 타임프로파일 .....	108
<표 IV-10> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 결정 지수 .....	112
<표 IV-11> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 결과 .....	113
<표 IV-12> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1 상태 유지 기간 .....	114
<표 IV-13> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2 상태 유지 기간 .....	117
<표 IV-14> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3 상태 유지 기간 .....	120
<표 IV-15> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4 상태 유지 기간 .....	123

<표 IV-16> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5 상태 유지 기간 .....	126
<표 IV-17> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6 상태 유지 기간 .....	130
<표 IV-18> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 결정 지수 .....	133
<표 IV-19> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 결과 .....	134
<표 IV-20> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1 상태 유지 기간 .....	135
<표 IV-21> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2 상태 유지 기간 .....	139
<표 IV-22> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3 상태 유지 기간 .....	142
<표 IV-23> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4 상태 유지 기간 .....	145
<표 IV-24> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5 상태 유지 기간 .....	148
<표 IV-25> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6 상태 유지 기간 .....	152
<표 IV-26> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 종합 .....	155
<표 IV-27> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 1(안정적 사무직형) 종합 .....	157
<표 IV-28> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 2(진입유예형) 종합 .....	159
<표 IV-29> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 3(니트형) 종합 .....	160
<표 IV-30> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 4(서비스직 및 생산직 혼재형) 종합 ..	162
<표 IV-31> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 5(안정적 준전문(기술)직형) 종합 ..	163
<표 IV-32> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 6(안정적 전문직형) 종합 .....	164
<표 IV-33> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 성별 차이 .....	168
<표 IV-34> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 당시 학력 차이 .....	169
<표 IV-35> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 최종학력 차이 .....	170
<표 IV-36> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 성별 차이 .....	171
<표 IV-37> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 당시 학력 차이 .....	172
<표 IV-38> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 최종학력 차이 .....	173
<표 IV-39> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이 ...	174
<표 IV-40> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이 .....	175
<표 IV-41> 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이 .....	177
<표 IV-42> 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이 ...	178

<표 IV-43> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이 ..	179
<표 IV-44> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이 ...	180
<표 IV-45> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간 차이 .....	184
<표 IV-46> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금 차이 .....	185
<표 IV-47> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간 차이 .....	186
<표 IV-48> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금 차이 .....	187
<표 IV-49> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이 .....	188
<표 IV-50> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이 .....	189
<표 IV-51> 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이 .....	189
<표 IV-52> 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이 ...	190
<표 IV-53> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이 ....	191
<표 IV-54> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이 .....	191
<표 IV-55> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간 차이 .....	194
<표 IV-56> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수 .....	195
<표 IV-57> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간 차이 .....	196
<표 IV-58> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수 .....	197
<표 IV-59> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이 .....	197
<표 IV-60> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이 .....	198
<표 IV-61> 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이 .....	199
<표 IV-62> 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이 ...	199
<표 IV-63> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이 ....	200
<표 IV-64> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이 .....	201
<표 IV-65> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 취업여부 차이 .....	203
<표 IV-66> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 근속년수 차이 .....	204
<표 IV-67> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 임금 차이 .....	205
<표 IV-68> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 취업여부 차이 .....	206
<표 IV-69> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 근속년수 차이 .....	206

<표 IV-70> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 임금 차이 .....	207
<표 IV-71> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이 ..	208
<표 IV-72> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이 ..	209
<표 IV-73> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이 .....	209
<표 IV-74> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이 ..	210
<표 IV-75> 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이 .....	211
<표 IV-76> 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이 .....	211
<표 IV-77> 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이 ..	212
<표 IV-78> 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이 ..	212
<표 IV-79> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이 ..	213
<표 IV-80> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이 ..	213
<표 IV-81> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이 ..	214
<표 IV-82> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이 ..	214
<표 IV-83> 청년층의 경력 유형 및 유형별 특성 종합 .....	217



## 그림 차례

[그림 II-1] Hall의 경력단계 모형 .....	16
[그림 II-2] Hall 경력단계의 새로운 모형 .....	16
[그림 II-3] 경제성장률과 신규 취업자 수 변화 추이 .....	48
[그림 II-4] 경제활동인구의 구성 .....	50
[그림 II-5] 청년층의 실업률 추이 .....	52
[그림 II-6] 청년층의 학력별 실업률 추이 .....	54
[그림 II-7] 고졸자의 대학진학률 추이 .....	56
[그림 II-8] 직업대분류별 종사자 비율 추이 .....	60
[그림 II-9] 직업대분류별 중위연령의 변화 추이 .....	62
[그림 II-10] 사업체 규모 간 임금격차 추이 .....	74
[그림 III-1] 연구설계 .....	77
[그림 III-2] 연구대상의 범위 .....	79
[그림 III-3] 연구대상 1차 추출(코호트간 분류) .....	80
[그림 III-4] 연구대상 2차 추출(코호트별 분류) .....	81
[그림 IV-1] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 텐드로그램 .....	112
[그림 IV-2] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 패턴 .....	115
[그림 IV-3] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 패턴 .....	115
[그림 IV-4] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 타임프로파일 .....	116
[그림 IV-5] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 타임프로파일 .....	116
[그림 IV-6] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 패턴 .....	118
[그림 IV-7] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 패턴 .....	118
[그림 IV-8] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 타임프로파일 .....	119



[그림 IV-9] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 타임프로파일 .....	119
[그림 IV-10] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 패턴 .....	121
[그림 IV-11] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 패턴 .....	121
[그림 IV-12] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 타임프로파일 .....	122
[그림 IV-13] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 타임프로파일 .....	122
[그림 IV-14] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 패턴 .....	124
[그림 IV-15] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 패턴 .....	124
[그림 IV-16] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 타임프로파일 .....	125
[그림 IV-17] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 타임프로파일 .....	125
[그림 IV-18] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 패턴 .....	128
[그림 IV-19] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 패턴 .....	128
[그림 IV-20] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 타임프로파일 .....	129
[그림 IV-21] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 타임프로파일 .....	129
[그림 IV-22] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 패턴 .....	131
[그림 IV-23] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 패턴 .....	131
[그림 IV-24] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 타임프로파일 .....	132
[그림 IV-25] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 타임프로파일 .....	132
[그림 IV-26] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 텐드로그램 .....	134
[그림 IV-27] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 패턴 .....	137
[그림 IV-28] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 패턴 .....	137
[그림 IV-29] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 타임프로파일 .....	138
[그림 IV-30] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 타임프로파일 .....	138
[그림 IV-31] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 패턴 .....	140
[그림 IV-32] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 패턴 .....	140
[그림 IV-33] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 타임프로파일 .....	141
[그림 IV-34] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 타임프로파일 .....	141
[그림 IV-35] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 패턴 .....	143

[그림 IV-36] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 패턴 .....	143
[그림 IV-37] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 타임프로파일 .....	144
[그림 IV-38] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 타임프로파일 .....	144
[그림 IV-39] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 패턴 .....	146
[그림 IV-40] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 패턴 .....	146
[그림 IV-41] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 타임프로파일 .....	147
[그림 IV-42] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 타임프로파일 .....	147
[그림 IV-43] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 패턴 .....	149
[그림 IV-44] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 패턴 .....	149
[그림 IV-45] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 타임프로파일 .....	151
[그림 IV-46] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 타임프로파일 .....	151
[그림 IV-47] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 패턴 .....	153
[그림 IV-48] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 패턴 .....	153
[그림 IV-49] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 타임프로파일 .....	154
[그림 IV-50] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 타임프로파일 .....	154

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

우리나라 노동시장에서 변화 양상의 분기점은 외환위기를 기점으로 한 1997년 말로 요약된다. 외환위기는 노동시장뿐만 아니라 개인의 삶에도 외상과 내상을 야기했으며, 실제 기업의 대량 부도, 구조조정과 맞물린 개인의 실업이 사회적 이슈가 되었다. 실제 외환위기 직후인 1999년에는 실업률이 8.8%에 달해 실업자 수가 180만명을 넘기도 하였다. 그러나 외환위기 이후 경제위기를 빠른 시일 내에 극복하기 위한 기업 및 금융 부분에서의 대폭적인 변화가 실시되었고 각 부문의 구조조정을 통해 경제 건전성이 회복되기 시작하였다. 또한 사회 전반의 효율성 제고와 시스템 선진화라는 성과를 거두었다.

그러나 노동시장에서는 외환위기를 통해 그 이후 실업과 고용, 임금 등의 문제가 점화되었다. 경제위기로 인한 실업이 더욱 심화되면서 항구적으로 실업이 증가하였고, 전반적인 고용 창출 기반이 약화되어 신규 고용 창출의 많은 부분이 비정규화되는 양상이 두드러지게 된 것이다. 또한 임금은 지속적인 상승세를 보이면서도, 고임금과 저임금의 임금격차가 심화되었다(김대일, 2007). 이처럼 외환위기의 성공적인 극복에도 불구하고 외환위기는 우리사회의 노동시장에 구조적인 상흔을 남겼고 노동시장의 불안정성과 불평등은 더욱 심화된 것으로 평가되고 있다(문혜진, 2012).

이와 같은 구조적 위기 속에 우리나라 경제의 성장 동력이라고 할 수 있는 청년층이 직면하는 노동시장 변화는 어떠한가? 외환위기 이전 4%대였던 청년실업률은 1998년 12.2%로 수직상승하였고, 2000년대 중반 이후로도 7%를 넘는 실업률이 유지되고 있는 실정이다. 전반적인 실업률 증가에 더하여 청년층의 실업률이 높아진 것은 고용창출기반이 약화된 것에 기인하지만 동시에 임금 상승률이 높은 부문일수록 청년층 신규 구직자 보다는 경력을 보유한 구직자를 채용하는 경향도 두드러지게 나타나고 있기 때문이다(김대일, 2004).

이와 같은 현상은 결론적으로 노동수요의 급락이 신규졸업자를 대상으로 한 신규채용의 동결로 연결된 반면, 경기회복으로 인한 노동수요의 회복은 신규졸업자보다 경력자를 중심으로 발생하고 있어 청년층의 노동공급과 노동수요 사이에 심각한 괴리현상이 발생하고 있다고 분석할 수 있다(안주엽, 홍서연, 2002). 실제 1999년 당시에 경기 침체로 인해 기업의 신규인력 채용 감소에 대한 우려가 있었으며 점차적으로 청년층의 노동시장 진입 기회가 줄어들고 청년층의 취업난이 가중되고 있음이 보고된 바 있다(김병숙, 1999). 특히 청년층의 고용은 경기변동에 민감하고 안정적 일자리로 정착하는 과정에서 잦은 노동이동을 경험한다는 점을 고려해봤을 때 청년층이

체감하는 노동시장 변화는 더욱 어려워질 것이라 판단된다. 실제 청년층의 구직 기간은 2000년대 이후 계속 장기화되어 평균 5개월을 상회하는 것으로 추정되고 있는 실정이다(김대일, 2004).

때문에 청년층의 노동시장 대응 성향은 경제상황과 밀착되어 고려될 필요가 있으며, 또한 노동시장 진입측면, 과정측면, 그리고 결과측면에서 총체적으로 논의될 필요가 있다. 이와 같은 접근은 경제위기 당시 청년층의 경력과 경제위기 이후 청년층의 경력에 대한 통찰력을 높이며 이후 경제위기 시 청년층을 대상으로 개입되어야 할 중장기적 구조적, 미시적 방안 마련에 기초가 될 수 있다.

일반적으로 청년층의 노동시장 진입은 첫째, 진입유예, 둘째, 대기업 쏠림 및 중소기업 회피 현상, 셋째, 하향취업으로 요약된다. 첫째, 청년층의 노동시장 진입에 있어 진입유예 현상은 주목할 만하다. 일반적으로 한정된 노동수요에서 양질의 일자리를 확보하기 위해서는 두 가지 전략이 유효하게 여겨지고 있다. 첫 번째 전략은 주변부의 일자리부터 시작하여 경력을 쌓아나가며 양질을 일자리를 확보해가는 것과, 두 번째 전략은 미취업 상태에서 역량을 더 겸비하여 양질의 일자리로 바로 이행하는 것이다(오호영 외, 2012). 이 두 가지 전략 중 청년층 대다수는 노동시장의 경직성을 감안하여 후자를 선택하게 되며 이는 곧 청년층의 고스펙화와 노동시장으로의 진입 유예 기간이 길어지게 되는 결과로 나타나게 된다. 그러나 경제위기 시에는 청년층의 의지와 무관하게 노동시장으로의 진입 자체가 제한되기도 하여 주변부 일자리로 진입하거나 또는 비자발적 유예를 선택하기도 한다.

둘째, 청년층의 대기업 쏠림 및 중소기업 회피 현상은 기업규모에서 발생하는 임금격차와 근로 여건의 불평등에서 기인하며, 개인의 경력개발 관점에서도 대기업이 유리하다는 인식이 만연하다. 실제 우리나라 청년층이 대기업을 선호하고 중소기업을 기피하는 원인으로는 대기업에 비해 상대적으로 낮은 중소기업의 임금 수준, 열악한 작업환경 등이 보고되고 있다(최영기, 2010; 장석인 외, 2010; 채창균, 2006; 정인수, 김기민, 2005). 뿐만 아니라 중소기업 취업자는 노동시장에서 차별을 경험하게 되며, 이 같은 차별은 청년층으로 하여금 노동시장 진입 시 하향취업과 비전공 취업으로 연계될 수 있다. 또한 결과적으로 빈번한 이직이나 안정적이지 못한 일자리로 이어짐으로써 장기적으로는 효과적인 경력축적, 경력개발을 저해하게 될 수도 있다(박재민, 2010).

셋째, 노동시장 진입 시 청년층의 하향취업은 직무와 능력의 불일치를 야기하여 노동시장에서의 비생산성과도 직결되는 주요한 이슈이다. 이와 같은 하향취업은 실제 과도한 대학 진학률과의 관련성을 배제하기 어렵다. 노동시장의 수요를 넘어서는 과도한 교육투자는 하향취업과 교육 수익률의 감소라는 부작용을 발생시켜 1980년대 대학 진학률의 급증으로 이미 1980년대 후반부터 교육 수익률이 빠르게 감소하였으며(안주엽 외, 2002; 최강식, 정진호, 2005), 고등교육 졸업자 간의 취업경쟁이 치열해지면서 하향취업이 증가하고 있는 추세이다. 1990년대 초반에 전체 고등교육 졸업자들 중 하향취업자는 전체 취업자의 35%(김기현, 2003; 어수봉, 1994)에서 2000년대

중반에는 42.7%로 증가한 것으로 나타났으며(신선미, 손유미, 2008), 전문대 졸업자의 경우 고졸 일자리를 대체하는 구축효과(crowding-out effect)도 상당한 수준이라는 선행연구의 결과도 있다(전병유, 이상일, 2002).

청년층의 경력 과정 측면에서 발견되는 현상은 첫째, 청년층의 잦은 이직 성향과 그로 인한 고용 불안정성, 둘째, 경력개발의 경직성이다. 전술한 바와 같이 청년층은 노동시장 진입에 있어 좋은 일자리를 위한 하향취업, 유예 등의 현상이 나타나고 있다. 그러나 첫 일자리를 매우 중요하게 생각하는 것과는 상이하게 첫 일자리 근속년수는 매우 짧은 것으로 나타나고 있다. 실제 대기업을 첫 직장으로 선택한 대졸 청년층의 49%만이 2년 후에도 같은 직장을 다니고 있는 것으로 나타났으며 첫 직장으로 중소기업을 선택한 대졸 청년층의 19%만이 2년 후에도 같은 직장을 다니는 것으로 나타났고, 다른 중소기업으로 진직(35.4%)하거나 현재 미취업 상태(36.9%)에 있는 경우가 많아 고용 불안정이 매우 높은 것으로 나타났다(오호영 외, 2012). 이와 같은 현상은 청년층이 여타의 사유로 인해 첫 번째 일자리에서 이탈하고, 이탈한 이후에도 지속적으로 이직을 경험함으로써 불안정한 상태를 유지하고 있음을 의미한다.

한편, 청년층의 잦은 이탈과 이직은 일면 경력개발의 유연성을 의미하기도 하지만 동시에 경력개발의 경직성을 내재하고 있다고 해석될 수 있다. 다시 말해 청년층의 노동시장 진입에서부터 시작되는 조직규모, 근로여건에서의 차별은 잦은 이탈과 이직을 야기하며, 장기적 측면에서 중소기업과 같은 일자리에서의 경력개발은 향후 이직에 있어서도 대기업으로의 이동이 적게 나타나며 유사한 중소기업을 전전하는 식의 경력개발을 지속하게 된다는 것이다. 이와 같은 경직성은 첫 일자리에서의 조직규모에서만뿐만 아니라 학력 간의 차이도 두드러지게 나타난다.

청년층의 경력 결과 측면은 청년층의 경력개발 완료(終)를 의미하기 보다는 일정수준의 시간이 전개되었을 때 청년층의 상태를 의미한다. 즉 청년층이 노동시장으로 진입하여 일정수준의 시간과 과정을 거친 이후 현재의 상태가 경력의 결과 측면으로 해석될 수 있는 것이다. 일반적으로 청년층의 경력에서 발견되는 경력의 이동성이 결과적으로 생산적인지 또는 소모적인지에 대한 논의가 진행된 바 있다(이병희, 2002). 청년층의 경력 이동성에 대한 긍정적인 관점은 경력이동이 경력개발의 일환인 생산적인 과정이라 보는 것이다. 즉 빈번한 직장이동은 적합한 일자리를 찾아가기 위한 직장모색(job shopping) 과정이므로 생산적인 투자활동으로 이해하여야 하며, 노동시장 경력 초기의 불안정한 취업경험이 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향은 미약하거나 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다는 것이다. 따라서 빈번한 직장이동은 생산적인 과정으로 해석된다(Neal, 1999; Topel & Ward, 1992).

반면, 경력이동이 소모적이고 오히려 경력개발을 해치는 과정이라고 보는 관점이 있다. 즉 빈번한 직장이동과 잦은 노동시장 유출입은 근로생애 초기의 혼란을 의미할 뿐만 아니라, 근로경험을 통한 인적자원 투자를 저해하여 장기적으로도 부정적인 효과가 지속된다고 보는 관점이다

(Keith & McWilliams, 1995; Light & McGarry, 1998). 우리나라의 경우 이병희(2002)의 연구에 따르면, 청년층의 빈번한 경력이동은 부정적인 효과가 있는 것으로 나타나고 있다. 이처럼 청년층의 경력 이동성에 대한 상반되는 연구 결과는 보다 더 심층적인 논의를 필요로 한다.

이상에서 기술한 청년층의 경력에 있어 진입, 과정, 결과 특성의 측면은 청년층의 노동시장 진입 당시의 경제상황에 따라 유의미한 양상의 차이가 있을 것이라 판단할 수 있다. 전술하였듯 우리나라는 1997년 말 외환위기라는 경제적 큰 어려움에 직면하게 되었고 당시 노동시장으로 이행된 청년층은 종래와는 다른 노동시장의 물리적·심리적 충격을 받게 되었으며, 구조적인 대량 실업을 경험한 특징을 가지고 있다.

반면 2001년 공식적으로 외환위기를 빠른 시기 내에 극복한 이후 외환위기 당시보다 노동시장은 상황이 나아졌으나, 이후 지속적인 저성장시대가 도래해왔음을 살펴볼 때 외환위기 이후 청년층의 노동시장에 대한 연구도 추가적으로 필요한 것으로 판단된다. 이와 같은 구분은 경제위기가 도래할 당시 청년층의 경력과 경제위기 극복 이후 청년층의 경력이 상이하다는 전제를 가지고 있으며, 이는 향후 경제상황과 청년층의 경력이 결부되어 경제위기 당시 청년층에게 필요한 개입이 무엇인지 또한 경제위기를 극복한 이후 저성장시대가 도래한 이후 청년층의 경력은 어떻게 전개되는지에 대한 총체적인 시각을 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

청년층 경력의 진입, 과정 및 결과 특성이 경제상황에 따라서 다를 수 있다는 논지에 더하여, 청년층 집단 내부에서도 이질적인 경력이 형성될 수 있다고 판단할 수 있다. 이와 같은 논의는 경력의 진입, 과정 및 결과 측면의 양태에서 실제 직업과 고용에 대한 상태를 기준으로 하위 집단 즉 유형이 구분될 수 있음을 의미한다. 이와 같은 구분은 동일한 집단 내부에서도 개인의 경력이동은 유의미한 하위집단으로 구명되며 하위집단의 특성에 따라 상이한 경력이 형성되고, 경력의 진입, 과정 및 결과 특성이 상이할 수 있음을 의미한다. 청년층의 경력에 대한 이와 같은 종합적인 분석 관점은 기존의 노동공급과 노동수요에 의해 결정되는 시장모형에서 벗어나(김용성, 2012), 청년층의 경력이 형성되는 과정을 보다 더 체계적으로 구명할 수 있을 것으로 기대된다.

또한 지금까지 청년층의 노동시장 경험에 관한 연구는 제한적으로 이루어져왔음을 감안해볼 때, 청년층의 경력 과정을 체계적으로 아우르는 분석에 대한 요구는 지속적으로 제기되어 왔다. 문혜진(2012)에 따르면 청년층의 노동경력의 초기 단계의 특성 즉, 진입 구조(진입 시기 및 진입 일자리의 특성)와 안정된 일자리로 정착하기까지의 과정, 진입초기 실업 및 이동 경험이 갖는 영향 등에 관한 추가적인 연구가 필요하다고 지적한 바 있다. 또한 기존의 청년층 경력에 관한 연구는 다양한 패널자료를 활용하고 있으나, 3~6년 정도의 단기적 종단 분석만을 실시하고 있어 중장기적 관점에서 청년층의 경력에 대한 접근이 부족한 실정이었다. 따라서 청년층의 경력을 10년의 중장기적 관점에서 경력 진입에서부터 과정, 결과에 이르기까지 이질적인 청년층의 유형이 어떠한 양상을 띠고 있었는지에 대한 분석은 기존 선행 연구의 보완과 함께 선행연구의 연장선상에서 보

다 더 체계적인 시각을 제시할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 청년층의 경력 유형을 경제상황과 결부하여 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형과 경력 유형의 진입, 과정 및 결과 특성에 대한 코호트 비교 연구는 경제·사회·노동시장·교육현상 등을 보다 더 총체적으로 통찰할 수 있는 가능성을 제시할 수 있을 것이라 판단된다.

이와 같은 논의를 기초로 했을 때 청년층의 경력 유형에 관한 연구는 다음과 같은 시사점을 제공할 수 있을 것이다. 첫째, 경제상황에 민감한 청년층의 노동시장 문제에 대한 대응에 구체적인 개입 방향을 제시할 수 있을 것이라 기대된다. 지금까지 청년층을 대상으로 고용정책의 위기 극복을 위한 다양한 대책이 강구되고 있지만 단기적인 처방에 불과하다는 비판을 면치 못하고 있는 실정이다(송영남, 2009; 조준모, 2009). 또한 정부의 정책적 노력에도 불구하고 미취업 청년층의 문제는 해결해야할 주요한 과제로 남아있다(김용성, 2012). 때문에 경제상황에 결부된 청년층의 경력 유형과 그 특성의 구명은 청년층의 경력 진입, 과정, 결과적 측면에서 개입될 수 있는 정책 방향성을 제공할 수 있을 것이라 생각된다.

둘째, 청년층의 경력 불안정성에 대한 해석 시각을 제공할 수 있을 것이다. 만약 노동시장 경력 초기의 경험이 이후의 평생에 걸친 취업경력에 미치는 영향이 미비하다면, 비록 직업세계 정착 과정에서의 경험이 불안정하다고 하더라도 이는 평생 일자리를 탐색하는 과정에서 일시적으로 거치는 현상에 불과한 것으로 해석될 수 있을 것이다. 반면 노동시장 경력 초기의 경험이 이후의 노동시장 성과에 지속적인 영향을 미친다면, 노동시장으로의 이행 과정을 원활히 하기 위한 이행 지원체계 구축이 마련되어야 한다는 점을 시사할 수 있을 것이다. 또한 초기 경험의 경직성을 탈피하기 위해 노동시장에서는 경력개발을 동반하지 않는 단기적인 일자리 제공 지양, 조직 내 인적자원개발제도 활성화 등 보다 더 인적자원의 개발과 경력개발을 기할 수 있는 방안이 마련되어야 함을 시사할 수 있을 것이다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 및 특성을 구명하는 데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 구체적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화한다.

둘째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 구명한다.

### 3. 연구문제

연구문제 1. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력은 어떻게 유형화될 수 있는가?

연구문제 1-1. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력은 직업경력의 직업영역 변화 측면에서, 고용경력의 고용 상태 변화 측면에서 어떠한 양상을 가지는가?

연구문제 1-2. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력은 직업경력의 직업영역 변화 측면에서, 고용경력의 고용 상태 변화 측면에서 어떻게 유형화될 수 있는가?

연구문제 1-3. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형은 상이한가?

연구문제 2. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성은 어떠한가?

연구문제 2-1. 외환위기 당시 우리나라 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성(성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력)은 어떠한가? 그리고 외환위기 당시 우리나라 청년층의 인구통계학적 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

연구문제 2-2. 외환위기 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성(성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력)은 어떠한가? 그리고 외환위기 이후 우리나라 청년층의 인구통계학적 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

연구문제 2-3. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형별 인구통계학적 특성(성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력)은 유의미한 차이를 가지는가?

연구문제 3. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 진입 특성은 어떠한가?

연구문제 3-1. 외환위기 당시 우리나라 청년층의 경력 유형 간 진입 특성(첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금)은 어떠한가? 그리고 외환위기 당시 우리나라 청년층의 진입 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

연구문제 3-2. 외환위기 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 간 진입 특성(첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금)은 어떠한가? 그리고 외환위기 이후 우리나라 청년층의 진입 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?



**연구문제 3-3.** 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형별 진입 특성  
(첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금)은 유의미한 차이를 가지는가?

**연구문제 4. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 과정 특성은 어떠한가?**

**연구문제 4-1.** 외환위기 당시 우리나라 청년층의 경력 유형 간 과정 특성(첫 일자리 유지  
기간, 이직 횟수)은 어떠한가? 그리고 외환위기 당시 우리나라 청년층의  
과정 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

**연구문제 4-2.** 외환위기 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 간 과정 특성(첫 일자리 유지  
기간, 이직 횟수)은 어떠한가? 그리고 외환위기 이후 우리나라 청년층의  
과정 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

**연구문제 4-3.** 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형별 과정 특성  
(첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수)은 유의미한 차이를 가지는가?

**연구문제 5. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 결과 특성은 어떠한가?**

**연구문제 5-1.** 외환위기 당시 우리나라 청년층의 경력 유형 간 결과 특성(취업여부,  
근속년수, 임금)은 어떠한가? 그리고 외환위기 당시 우리나라 청년층의  
결과 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

**연구문제 5-2.** 외환위기 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 간 결과 특성(취업여부,  
근속년수, 임금)은 어떠한가? 그리고 외환위기 이후 우리나라 청년층의  
결과 특성은 경력 유형 간 유의미한 차이를 가지는가?

**연구문제 5-3.** 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형별 결과 특성  
(취업여부, 근속년수, 임금)은 유의미한 차이를 가지는가?

## 4. 용어의 정의

### 가. 청년층

청년층은 정규교육기관을 졸업하고 노동시장에 진입한 19~29세에 해당하는 자를 의미한다. 청년층은 생애 및 경력단계 측면에서 생산성 추구를 위해 일과 직무를 탐색하고 확립하는 과정에 있으며, 노동시장에 진입하여 다양한 일을 빈번히 시도하면서 자신에게 적합한 일을 찾아가는 과정에 있는 자를 의미한다. 이 연구에서 청년층은 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업하고 노동시장에 진입한 1969~1984년생을 의미한다.

### 나. 경력 유형

경력이 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용 상태의 변화로 정의될 때, 경력 유형은 개인마다 일생에 걸쳐 경험하게 되는 서로 다른 직업과 고용 상태의 변화가 직업경력의 영역 측면에서, 고용경력의 상태 측면에서 유사한 양상으로 묶여지는 틀로 정의될 수 있다. 이때, 경력 유형에서 직업경력은 직종의 변화를 중심으로, 고용경력은 대기업/중소기업, 정규직/비정규직, 자영업, 학업, 실업 및 구직, 기타의 변화를 중심으로 집중/분산, 동적/정적, 안정/변동, 규칙/무질서의 양상을 가지는 것을 의미한다.

### 다. 외환위기

외환위기는 대외 경상수지의 적자 확대와 단기유동성 외환 부족 등으로 대외 거래에 필요한 외환을 확보하지 못하여 국가 경제에 치명적인 타격을 입게 되는 현상이다. 우리나라의 외환위기는 1997년 11월 말 발발하였으며, 2000년 조기상환을 시작으로 2001년 8월 23일에 완전히 종결되었다. 이 연구에서는 외환위기를 주요 사건으로 설정하고 경제순환주기를 고려하여 외환위기 당시를 1998~2000년으로, 외환위기 이후를 2001~2003년으로 코호트를 구분하였다.

### 라. 인구통계학적 특성

이 연구에서 인구통계학적 특성은 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력으로 분석하였다.

성별은 여성과 남성으로 구분하였으며, 노동시장 진입 당시 학력과 최종학력은 고졸이하, 전문대졸, 대졸이상으로 구분하였으며 한국노동패널 1~15차년도 개인 자료를 활용하였다.

## 마. 진입 특성

이 연구에서 진입 특성은 첫 일자리 취업 소요 기간과 첫 일자리 임금으로 분석하였다. 이 연구에서 첫 일자리 취업 소요 기간은 정규교육기관을 졸업한 이후 첫 일자리를 가지기까지 걸린 시간(월)을 의미한다. 따라서 첫 일자리 취업 소요 기간은 한국노동패널 15차년도 직업력 자료를 활용하여 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업한 청년층을 대상으로, 첫 일자리로의 입직 년월에서 노동시장 입직 당시 정규교육기관을 졸업한 년월을 뺀 기간을 의미한다.

첫 일자리 임금은 청년층이 첫 일자리에 입직한 일자리에 받은 임금을 의미하고, 한국노동패널 15차년도 직업력 자료에서 월평균 임금에 대해 응답한 금액(만원)을 의미한다. 이때, 첫 일자리 임금은 물가상승률을 고려한 2014년 기준 화폐금액으로 환산하였다

## 바. 과정 특성

이 연구에서 과정 특성은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수로 분석하였다. 이 연구에서 첫 일자리 유지기간은 청년층이 첫 일자리에 입직한 후 해당 일자리를 그만두기까지 걸린 시간을 의미한다. 따라서 첫 일자리 유지 기간은 한국노동패널 15차년도 직업력 자료에서 첫 번째 일자리 시작 년월에서 첫 번째 일자리를 그만둔 년월을 뺀 기간(월)을 의미한다. 첫 일자리를 그만두지 않은 경우 노동시장 진입 년월로부터 120일이 경과한 시점에서 첫 일자리 취업 년월을 뺀 기간(월)을 의미한다.

이직 횟수는 청년층이 첫 일자리에 입직한 이후 첫 일자리를 포함하여 노동시장 진입 시점에서부터 120개월 경과 시점까지 직장을 옮긴 총 횟수를 의미한다. 따라서 이직 횟수는 한국노동패널 15차년도 직업력 자료에서 일자리 고유 번호(job sequence)를 활용하였다.

## 사. 결과 특성

이 연구에서 결과 특성은 취업여부, 근속년수, 임금으로 분석하였다. 이 연구에서 취업여부는 노동시장에 진입한 이후 120개월 경과한 시점에서의 취업 유무를 의미하며, 한국노동패널 15차년

도 직업력 자료에서 노동시장 진입한 이후 120개월이 되는 시점에서의 일자리 유지 여부를 활용하였다.

근속년수는 청년층이 첫 일자리에 입직한 시점부터 2009~2012년 시점까지 실제 조직에 근속하여 일한 년수를 의미한다. 따라서 근속년수는 한국노동패널 15차년도 직업력 자료에서 각 일자의 입직시점과 이직/실직 시점을 차분하여 총합한 기간(월)을 의미한다.

임금은 2009~2012년 시점에서 청년층이 마지막 일자리에서 받는 임금을 의미한다. 이 연구에서는 한국노동패널 15차년도 직업력 자료에서 월평균 임금에 대해 응답한 금액(만원)을 의미한다. 이때, 임금은 물가상승률을 고려한 2014년 기준 화폐금액으로 환산하였다

## 5. 연구의 제한

이 연구는 한국노동패널을 활용하여 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화하고 각 경력 유형을 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과적 측면에서 그 특성을 확인하는데 목적이 있었다. 이와 같은 목적을 달성하기 위해서는 경력이 일정수준 전개되어야 함으로 1998~2003년(외환위기 당시 코호트: 1998~2000년, 외환위기 이후 코호트: 2001~2003년) 사이에 정규교육기관을 졸업한 19~29세의 청년층을 대상으로 하였다. 따라서 이 연구는 한국노동패널 목표모집단에 영향을 받는 것 이외에도 특정 연령 및 기간에 한정된다는 제한이 있다. 따라서 이 연구의 결과를 우리나라 청년층 모두에 일반화시키는 데에는 제한이 있을 수 있다.

## II. 이론적 배경

### 1. 청년층의 개념과 특징

청년층은 가장 최신의 학교교육을 받고 노동시장에 진입하며 청년층의 선진화된 지식, 기술은 경제발전의 동인으로 작용한다. 그러나 청년층의 정의는 15~34세, 20~29세, 15~29세 등 연령에 따라 다양하게 정의되고 연령뿐만 아니라 청년층의 특성에 따라 경력개발 차원에서도 다양하게 정의되고 있다. 따라서 이 연구에서는 청년층의 개념이 연령, 생애단계, 경력단계에 따라 정의될 수 있음을 논의하고, 노동시장에서의 청년층의 특징을 고찰하였다.

#### 가. 청년층의 개념

##### 1) 연령 기준

일반적으로 청년층의 연령에 대해 공식적인 기준은 마련되어 있지 않으나 문건을 통해 확인되는 청년층의 연령 기준은 다음과 같이 다양하게 제시되고 있다. 대한민국 통계청은 15~29세까지의 남녀 모두를 청년으로 간주하고 있다. 통계청에서 제시하고 있는 15~29세의 연령 범위는 경제활동인구조사의 대상이 되는 인구로 만 15세 이상의 인구로 연령의 하한선이 낮은 것으로 판단된다. 청년층에 대한 통계청의 기준은 정부의 공식적인 정책(청년고용촉진대책, '08.8), '청년실업 해소특별법시행령[(타)일부개정 2008.12.31 대통령령 제21214호]'의 제2조 등에서도 15~29세의 연령인 것으로 확인된다. 반면 일반적으로 청년층은 연령상 20~30대를 중심으로 설명되고 있으며 일례로 2013년 출범한 대통령직속 청년위원회는 19~39세까지의 남녀 모두를 정책 대상으로 정하고 있다.

청년층의 연령 범위에 있어 국가의 공식적인 문건은 대체적으로 경제활동이 가능한지에 대한 최대 범위의 하한선(15세)을 지정하고, 또한 정책 수혜의 범위에 있어 복지적 차원에서의 상한선(39세)을 지정했다고 판단할 수 있다. 그러나 경제활동 가능 여부 및 복지적 차원에서의 논의와는 또 다른 차원에 있어, 노동시장에 최초로 진입하는 연령에 대한 논의가 필요할 것으로 판단된다. 이는 보다 더 직업과 고용에 가까운 관점으로, 수요와 공급의 원리에 의한 노동시장에서의 청년층이 노동시장으로의 이행을 기점으로 경력을 개발하는 것에 초점을 둔 것으로 판단할 수 있다. 이때 학교에서 노동시장으로의 이행에 있어 하한선을 둘 수 있는 것은 고등학교 졸업자로 한정할

수 있을 것이라 판단된다. 이는 성인의 범위에 있으면서 정규교육기관 졸업자의 경우 노동시장으로 이행할 가능성이 있기 때문이다. 실제 정규교육기관 졸업 이후 1년 이내 상위 정규교육기관을 이행하지 않은 경우 노동시장에 진입한 것으로 간주된다. 따라서 노동시장으로의 이행에 관점에서 볼 때, 청년층의 하한선은 고등학교 졸업자인 19세로 한정할 필요가 있다고 판단된다.

또한 청년층의 상한선에 있어 통계청의 범위는 29세, 정책의 범위는 39세로 한정하고 있으나, 일반적으로 30대는 노동시장으로의 이행 이후 시행착오 기간을 경험한 이후의 연령으로 간주되는 것이 오히려 합리적이라 판단된다. 이는 사회학적 관점에서, 20대와 30대를 구분하는 기준이 30대는 보다 기성세대에 가까우며 본격적으로 사회에 적응하여 안정을 찾아가는 세대로, 20대초기 성인기에 겪는 혼란과 시행착오와는 그 양상이 다르다고 보고되기 때문이다.

그러나 보다 더 노동시장의 관점에 주목할 때, 연령세대별로 노동시장의 산업 및 직업에 따른 변화가 무쌍히 일어난다는 점, 그리고 유사연령을 대상으로 동일 시점에서 노동시장의 일자리 및 수요가 제공되고 그 사이에서 유사연령의 노동시장 대응 양상의 공통성과 차별성이 공존한다는 점을 볼 때, 동일 시점의 노동시장에서 균일한 연령의 청년층에 대한 논의가 보다 더 유의미한 청년층 세대로 설명될 수 있을 것이라 판단된다. 때문에 노동시장에 있어 보다 협의적 의미에서의 청년층을 학교에서 노동시장으로의 이행을 거쳐 노동시장에 안착하는 초기 경력자이며, 동시에 동일연령대인 20대로 한정하는 것이 보다 균일한 연령으로 구분될 수 있을 것이라 판단된다. 선행 연구(송호근, 2003)에서도, 노동시장에서의 청년층의 경력 양상을 논하는 연구를 중심으로 볼 때 청년층의 연령을 동일 연령대로 한정하고 있다.

따라서 경제활동의 가능 여부로 인한 연령의 하한선과 정책상의 복지적 성격으로 인한 연령의 상한선 원리를 배제하고, 고등학교 졸업을 기준으로 정규교육기관에 근거한 노동시장 진입 가능 시점을 고려할 때 청년층의 연령은 협의적 관점에서 19~29세로 논할 수 있을 것이라 판단된다.

## 2) 생애단계 기준

청년층의 개념을 생애단계로 구분하는 데 있어, Erickson의 생애단계이론과 Super의 경력개발모형을 살펴볼 필요가 있다. 먼저 Erickson의 생애단계이론은 사람의 8단계 심리·사회적 발달을 구명한 것으로, 각 단계에 필연적으로 수반되어야 하는 발달과업과 심리적 위기 상황을 제시하고 있다. 특히 Erickson의 생애단계이론은 삶의 중요한 순간에 사람이 어떤 중요한 문제에 직면하게 되는지의 순서를 제시하였으며, 각 단계에서의 성공이 영구적 해결을 보장하지는 않지만, 각 단계의 발달과업에서 좌절할 경우 이후 단계에서 완전히 발달하지 못하는 기제를 설명하였다(탁진국, 2002).

Erickson의 생애단계는 ① 신뢰 대 불신, ② 자율성 대 의구심, ③ 창의성 대 죄책감, ④ 근면

성 대 열등감, ⑤ 정체성 대 혼란, ⑥ 친밀감 대 고립감, ⑦ 생산성 대 침체성, ⑧ 통합 대 절망감으로 구분된다. 특히 청년층의 심리·사회적 단계는 ⑥ 친밀감 대 고립감, ⑦ 생산성 대 침체성 단계에 해당한다. Erickson의 생애단계 중 청년층이 직면하는 ⑥ 친밀감 대 고립감, ⑦ 생산성 대 침체성 단계는 청년층의 경력을 이해하는 데 있어 주요하게 논의되는 친밀, 생산, 자아통합에 대한 중요한 발달과제를 파악하게 했다는 점에 그 의의가 있다(탁진국, 2002).

또한 Super(1957)는 능력, 흥미, 성격이 개개인마다 다르며 자신의 특성에 맞는 직업을 선택했을 때 일과 삶에 대한 만족감을 얻고 자아개념을 발달시켜 나간다고 보았다. 또한 자아개념을 발달시키고 현실과 맞추어나가는 과정을 경력개발 과정으로 보면서 성장→탐색→확립→유지→퇴의 다섯 단계로 생애발달의 대순환 주기가 일어난다고 보았다. Super(1957)의 이와 같은 생애 발달 대순환 주기 중 청년층과 관련된 주기는 탐색단계의 교환단계부터 시작된다고 볼 수 있다. 즉 탐색단계는 학교생활, 여가활동 및 시간제 일을 통해 자신에 대한 점검과 직업에 대한 탐색을 실시하는 단계로, 교환단계에서는 18~21세에 노동시장으로 진입하며, 22~24세에는 시도단계로 다양한 일을 시작하는 단계로 볼 수 있다. 또한 확립단계는 적절한 직업분야를 발견하면서 정착하려는 노력을 시도하는 단계이며, 25~30세 정도에 일을 하며 간혹 직장의 이동을 계획하는 단계로 볼 수 있다(<표 II-1> 참조).

Super(1957)의 경력개발 모형에서 흥미로운 사실은, 청년층의 경우 경력 탐색과정을 거쳐 확립단계가 되는 40대 초반까지는 노동시장에 진입하여 일을 시작하고 직장의 이동이 일어나는 시기로 간주된다는 것이다. 그러나 확립단계가 끝나고 40대 중반부터 유지단계가 시작되면 경력 이동성이 현저하게 줄어들고 정착한 직장에서 안정을 도모하게 된다. 때문에 청년층은 경력개발에 있어 탐색과 확립의 순환이 빈번하게 일어나며 다소 불안정하다는 것이 주된 특징으로 포착된다.

따라서 생애단계 관점에서 청년층은 생산성을 추구하며 생산과 자아통합에 대한 중요한 발달 과정에 처해 있다고 볼 수 있다. 또한 생산성 추구를 위해 청년층은 일을 탐색하고 확립하는 과정에 있으며 구체적으로 노동시장에 진입하며, 다양한 일을 빈번히 시도하면서 탐색하며 자신에게 적합한 일을 찾아가는 과정에 있는 시기로 볼 수 있다.

〈표 II-1〉 Super의 경력발달의 생애단계

단계명	주요특징	세부단계별 주요활동	
성장단계 (growth stage: 출생~14세)	가족과 학교의 중요한 인물들과 동일시 과정에서의 자아개념 발달	환상단계 (fantasy stage: 4~10세)	욕구에 따라 움직이며 역할 연기에 참여
		흥미단계 (interests stage: 11~12세)	좋고 싫음이 행동의 기준이 됨
		역량단계 (capacity stage: 13~14세)	능력에 더 높은 비중을 둠
탐색단계 (exploration stage: 15~24세)	학교생활, 여가활동 및 시간제 일을 통해 자신에 대한 점검과 직업에 대한 탐색	잠정단계 (tentative stage: 15~17세)	잠정적 선택 과정
		교환 단계 (transaction stage: 18~21세)	노동시장으로의 진입
		시도단계 (trial stage: 22~24세)	일의 시작
확립단계 (establishment stage: 25~44세)	적절한 직업분야를 발견하면서 이에 정착하려는 노력	시도단계 (trial stage: 25~30세)	간혹 직장의 이동을 계획
		안정단계 (stabilization stage: 31~44세)	직장에서의 안정 도모
유지단계 (maintenance stage: 45~64세)	직장에서 안정을 찾고 이를 유지하는 단계	직장을 옮기는 등의 새로운 것을 시도하거나 추구함이 거의 없는 시기	
쇠퇴단계 (decline stage: 65세 이상)	신체적, 정신적 힘이 약해지고 업무활동이 정지되는 단계로서 새로운 역할 요구	감속단계 (deceleration stage: 65~70세)	직장에서의 공식적 은퇴와 시간제 일에 참여
		은퇴단계 (retirement stage: 71세 이상)	직장에서의 은퇴와 함께 생애에 대한 정리

주) 청년층에 해당하는 단계에 음영처리.

자료: 박성민. (2010). 직업과 경력개발. 서울: 서현사.

### 3) 경력단계 기준

청년층의 개념을 경력단계로 구분하는 데 있어 Schein의 조직 내 경력단계 모형과 Hall의 경력단계 모형을 살펴볼 필요가 있다. 경력단계는 생애경력과 달리 보다 조직에 속해 직무를 수행하는 개인의 경력개발 관점에 보다 더 초점을 맞추었다는 점에서 생애경력과 달리 고찰될 필요가 있다.

먼저 Schein의 조직 내 경력단계 모형을 살펴보면, Schein(1971)은 조직에서 개인이 거치는 경력단계를 ① 진입 전 및 진입단계, ② 기본 훈련 및 시작단계, ③ 제1차 정식 직무할당단계, ④ 제2차 직무할당단계, ⑤ 영구재직권의 부여 및 퇴직단계, 그리고 ⑥ 퇴직 이후의 단계인 6단계로 구분하고 있다. Schein(1971)은 개인이 직업을 가진 이후의 시기에 초점을 맞추어 경력단계(career stage)를 제시한 것으로, 이때 청년층은 조직 내 경력단계에서 ① 진입 전 및 진입단계,



② 기본 훈련 및 시작, ③ 제1차 정식 직무할당 단계에 해당한다고 볼 수 있다.

Schein의 경력단계 모형의 특징은 직장생활을 시작한 이후의 성인이 조직에서 경험하는 내용을 기준으로 한 경력단계를 정리하고 있다는 점에 있다. 그러나 경력단계 모형은 일반적으로 직장이나 직업을 바꾸는 개인에 대한 고려를 하고 있지 않다는 점, 일과 일 이외의 생활 사이의 역동적 상호작용을 무시하고 있다는 점에서 한계를 가지고 있다(김홍국, 2000)(〈표 II-2〉 참조).

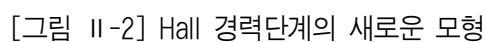
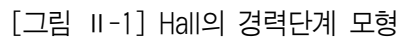
〈표 II-2〉 Schein(1971)의 조직 내 경력단계

기본단계	지위 또는 직위	심리적 및 조직적 과정: 개인과 조직의 상호 교환 관계
1. 진입 전 및 진입 단계	희망자, 응시자, 접근자, 신입자, 지망자, 응모자	<ul style="list-style-type: none"> <li>•준비, 교육, 예비적 사회화</li> <li>•채용, 접근, 시험, 선별, 수용</li> <li>•외부인 수용경계의 통과, 신입의식, 상호소개와 오리엔테이션</li> </ul>
2. 기본 훈련 및 견습기 (시작 및 첫 번째 계약)	피교육자, 신참자, 서약자	<ul style="list-style-type: none"> <li>•훈련, 교화, 사회화, 조직에 의한 신참자 테스트, 조직의 정식 구성원으로 잠정적 수용</li> <li>•조직 구성원 승인경계의 통과, 조직구성원으로 수용 및 조직 지위의 부여, 통과 의식 수용</li> </ul>
3. 제 1차 정식 직무할당 3-1. 직무의 학습 3-2. 성과의 극대화 3-3. 기술의 진부화 3-4. 새로운 기술의 학습 승진 또는 수평이동	새로운 구성원	<ul style="list-style-type: none"> <li>•해당 분야에서의 당사자의 역량에 따른 1차 시험, 진정한 책임의 허용, 특정한 직무 또는 부서로의 배치를 통해 기능 분야 간 경계의 통과</li> </ul>
4. 제2차 직무할당	합법적 구성원 (완전히 구성됨)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•3번의 과정 반복</li> </ul>
5. 영구 재직권의 부여 및 퇴직	영구멤버, 구식사람, 노인	<ul style="list-style-type: none"> <li>•또 하나의 선발경계의 통과</li> <li>•퇴직준비, 차분히 퇴직 후를 계획, 퇴임식</li> </ul>
6. 퇴직 이후	퇴직 명예직원	<ul style="list-style-type: none"> <li>•부면 지위의 부여</li> </ul>

주) 청년층에 해당하는 단계에 음영처리.

자료: Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401-426.

다음으로 Hall(1976)은 근로자의 경력단계가 존재한다는 사실에 주목하여, 개인의 경력단계는 ① 탐색→ ② 시도→ ③ 발전→ ④ 확립의 단계를 거치며 ④ 확립 단계 이후에는 성장, 유지, 침체로 구분되며 종국에는 쇠퇴의 양상을 맞는 경력단계를 제시하였다. 이때 청년층은 주로 탐색을 거쳐 경력을 시도하고 발전시켜나가는 과정 중에 있는 것으로 판단할 수 있다. 이와 같은 경력단계 모형은 기존의 경력개발 모형이 사회심리적 발달과 역할의 변화에 초점을 맞춘 생애단계였다면, Hall의 경력단계 모형은 경력단계별 업무성과의 변화까지 다루었다는 점에서 그 기여점과 특징을 찾을 수 있다. 또한 Hall(1976)의 경력단계 모형에 따르면 결국 개인의 경력성공은 분야별 경력단계가



따라서 경력단계 관점에서 청년층은 노동시장에 진입 전 및 진입단계를 거쳐 조직에 속하게 되며, 조직에 속한 후 기본 훈련 및 직무를 시작하고, 자신에게 본격적으로 1차 정식 직무할당이 이루어지는 시기에 속한 시기로, 일과 직무를 탐색, 시도하고 발전하는 때로 볼 수 있다.

## 나. 청년층의 특성

### 1) 학교에서 노동시장으로의 이행

학교에서 노동시장으로의 이행(school to work transition)은 학생들이 학교에서 취업을 준비하고 학교를 졸업한 후 직업세계로 이동하는 행위와 그와 관련된 교육훈련을 연장하는 행위를 의미한다. 실제 학교와 노동시장은 서로 다른 속성의 세계를 가지기 때문에 학교에서 노동시장으로의 이행 과정은 두 세계 간의 연계와 협력을 기반으로 한다(장원섭, 김형만, 옥준필, 1999; Ryan, 2001).

학교에서 노동시장으로의 이행에 주목하는 이유는 개인적 차원에서 그리고 국가 및 사회적 차원에서 의의를 가지고 있다. 개인적 차원에서는 학교에서 노동시장으로 이행하는 시기가 청년기로 넘어가는 인생의 전환기이기도 하며, 동시에 경력에 있어 성공적으로 노동시장에 이행하여 첫 번째 직업을 획득하는 일은 매우 중요한 생애 사건이기 때문이다. 때문에 성공적인 이행을 경험하지 못한 청년층인 경우 개인의 심리적·경력적 오점으로 남게 된다. 국가 및 사회적 차원에서는 학교에서 노동시장으로의 성공적인 이행이 미흡하게 되면 노동시장에서의 원활한 수급이 저해되며, 국가·사회적 인적자원관리에 있어 이슈가 발생할 가능성을 가지게 된다. 또한 사회가 필요로 하는 생산적인 인재와 그에 따른 높은 생산성은 경제발전에도 기여할 수 있어 학교에서 원활하고 성공적인 노동시장의 이슈는 비단 개인과 학교뿐만 아니라 노동시장 및 국가·사회적으로도 중요한 의의를 가지고 있다(장원섭 외, 1999).

학교에서 노동시장으로의 이행에 대한 이슈는 우리나라뿐만 아니라 전 세계적으로 경제상황과 결부되는 노동시장의 양상에 있어 청년층에 대한 강조와 중요성에 더하여 주목되고 있다. 일례로 CATEWE 프로젝트에 의하면 학교에서 노동시장으로의 이행에 있어 유럽 국가들에게서 보편적인 공통점이 있다고 보고되었으며 그 내용은 다음과 같다. 첫째, 대학 진학률은 고등학교 교육에서 직업교육이 발전되지 않은 국가들에서 높게 나타나고 있다. 둘째, 교육 수준이 높을수록 안정적인 노동시장으로의 진입 확률이 높은 경향이 있다. 셋째, 오늘날의 청년들은 과거에 비하여 고학력이며 비교적 늦은 나이에 풀타임으로 노동시장에 진입하는 비율이 증가하고 있다. 넷째, 소수의 청년들만이 그들의 노동시장 진입초기에 안정적인 고용을 경험하는 경향이 있다(권혁진, 유호선, 2011 재인용).

또한 학교에서 노동시장으로의 이행은 다양하게 이해될 수 있다. 즉 학교를 졸업한 후 곧장 노동시장으로 이행하는 경우(express), 유희기간을 가진 후 이행하는 경우, 추가적인 교육을 통해 이행을 늦추는 경우 등 다양하다. 학교에서 노동시장으로의 이행이 다양하게 해석될 수 있는 것은 학교에서 노동시장으로의 이행이 하나의 사건(event)이기보다 과정(process)으로 이해되기 때문이다(권혁진, 유호선, 2011). 과정적 측면에서 학교에서 노동시장으로의 이행은 청년층이 학교를 졸업한 후 한 번에 만족스러운 일자리를 찾기보다는 일정한 기간 동안 여러 번의 시행착오를 겪은 후 비로소 만족스러운 일자리를 찾는 경향이 있다는 사실(Brzinsky-Fay, 2007)을 보다 더 잘 설명하는 기제가 될 수 있다고 판단된다.

## 2) 초기경력자로서의 노동시장 적응

초기경력자는 경력발달의 초기단계에서 해당 직업분야에 진입하여 숙련이 완전히 형성되지 않았으며, 해당 직업분야에 적응해가는 단계의 경력자를 의미한다. 특히 직장경력이 5년 이하의 경력자가 초기경력자에 해당한다(장원섭, 김정환, 2007). 초기경력자는 학교를 마치고 노동시장에 새롭게 진입하여 갖게 되는 경력단계로서 여타의 경력단계와 다른 특이성을 가지고 있다.

초기경력자의 주된 특성 중 하나는 적응의 이슈이다. 즉 초기경력자는 학교를 떠나 노동시장이라는 새로운 세계에 진입함과 동시에 낯선 현실에 대한 충격을 받게 된다(장서영, 장원섭, 2008). 가령 초기경력자가 노동시장에 대해 사전에 인지하고 있던 현실과 다른 현실에 대한 불일치를 경험하기도 하고, 학교에서와는 다른 언어체계와 사고체계를 경험하게 되는 것이다. 이와 같은 새로움은 당연하게도 초기경력자의 적응을 요구하게 되나, 초기경력자에게 적응의 이슈는 노동시장에 영향을 줄 뿐만 아니라 개인의 전체 경력과 심리적 이슈에도 영향을 주게 된다. 때문에 초기경력자의 적응에 관련된 연구는 대기업 대졸 신입사원의 직업적응(주홍석, 2014), 대졸 초기경력자의 조직적응과 이직사유(장서영, 장원섭, 2008) 등과 같이 지속적으로 전개되고 있다.

한편 Feldman(1998)은 경력단계를 경력 전, 초기경력, 중기경력, 후기경력으로 구분하여 각 경력단계마다의 과업과 심리적 이슈를 구명한 바 있다. 특히 청년층의 경우 경력 전 및 초기경력 단계에 해당하며, 이 단계에서는 경력에 대한 탐색과 실제 성공적인 노동시장으로의 이행이 주된 과업이며 이 때 수반되는 자신에 대한 이해, 노동시장에 대한 이해, 적응에 대한 심리적 이슈가 발생되는 것으로 분석되고 있다. 청년층이 초기경력자로서 겪는 과업과 심리적 이슈를 살펴보면 <표 II-3>과 같다.

경력 전 단계에서는 탐색 단계로서 주된 경력 과업은 적합한 진로를 탐색하고 그에 맞는 교육을 이수하는 것이다. 이러한 경력 과업을 수행하는 데 걸쳐 심리적으로는 자신의 요구와 흥미를 발견하기도 하고, 자신의 능력에 대한 현실적인 평가를 전개해 나가게 된다. 이후 초기경력 단계

가 되면 청년층은 다양한 시도를 하게 되며, 주된 경력 과업은 성공할 수 있는 첫 직업을 갖는 것과 입직 후 일상적인 업무와 상사에게 적응하는 것이다. 이때 청년층은 노동시장에서의 경험 이 전무한 것에 대한 불안을 이겨내고 자신감을 형성하는 것과, 직장 내 동료와 주변인들과의 관계를 형성하는 것에 대한 심리적 이슈를 가지게 되는 것으로 분석된다.

〈표 II-3〉 초기경력의 과업과 심리적 이슈

경력 단계		경력 과업	심리적 이슈
경력 전	탐색 (만 15~22세)	•적합한 진로 탐색 •적절한 교육 이수	•자신의 요구와 흥미 발견 •자신의 능력에 대한 현실적 평가 개발
초기경력	시도 (만 22~30세)	•성공할 수 있는 첫 직업 갖기 •일상적인 업무와 상사에게 적응하기	•경험이 없는 것에 대한 불안을 이겨내고 자신감을 가짐 •작업환경에서 타인과 잘 지내는 것에 대한 학습
	확립 (만 30~38세)	•특정역량 영역 선택하기 •조직에 공헌하는 독자적 업무수행자 되기	•전문성과 조직에 대한 몰입 수준 결정 •첫 번째 독립된 프로젝트 또는 도전에 대한 실패감 관리

주) 청년층에 해당하는 단계에 음영처리.

자료: Feldman, D. C. (1998). *Managing career in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.

주홍석. (2014). 대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계. 서울대학교 박사학위논문. 재구성.

### 3) 청년층의 잦은 이직

청년층과 같은 초기경력자의 또 다른 특징 중 하나는 이직에 관한 이슈이다. 초기경력자들은 일자리를 탐색하는 과정에서 많은 시행착오를 통한 이직을 경험할 확률이 매우 높게 나타나는 것이 특징이다(남재량, 2006). 초기경력자들의 이와 같은 이직 및 조직 이탈현상은 전술한 적응의 이슈와도 결부되어 있다고 판단되며, 초기경력자의 이직과 관련된 연구는 중소기업 대졸 초기 경력자의 이직(임정연, 이영민, 2013) 등과 같이 활발히 전개되고 있다.

이때, 주목할 점은 청년층의 이직은 구조조정과 같은 비자발적인 요인뿐만 아니라 자발적인 측면을 포함하고 있다는 데 있다. 자발적 이직의 측면에 있어서 논의될 수 있는 사항은 근로조건 및 임금수준에 대한 만족으로, 청년층의 경우 근로조건과 임금수준이 좋지 못한 일자리에 우선 취업한 경우, 노동시장의 경력을 쌓아 좋은 일자리에 재취업하는 전략을 선택하기도 한다(전용석, 김준영, 2003). 이와 같은 현상은 청년층이 하향취업하게 될 때 더 빈번하게 일어나며 자신의 학

력보다 낮은 일자리에 일하더라도 궁극적으로 생애수입을 최대화하기 위한 전략을 취하기 때문이다(김용성, 2008).

#### 4) 노동시장에서의 정보 비대칭성 경험

이직과 결부된 초기경력자의 특성 중 하나는 노동시장에서의 정보에 대한 비대칭성이다. 정보 비대칭성은 경제학에서 논의되는 개념으로 시장에서 각 거래 주체가 보유한 정보에 차이가 있을 때, 그 불균등한 정보 구조를 정보 비대칭(asymmetric information)이라고 한다. 정보의 비대칭성은 사람들이 보유하는 정보의 분포에 편향이 발생하여, 경제 주체 사이에 정보 격차가 생기는 현상을 의미한다.

직업탐색이론은 구직자와 구인자 사이의 정보의 비대칭성과 탐색비용의 존재로 인해 청년층이 노동시장에서 어려움을 겪는다고 보고 있다. 즉 청년층의 경우 노동시장에서 직업, 고용 및 노동에 대한 불완전한 정보를 가지고 일자리 연결을 시작하게 되는 경향이 크게 나타난다. 때문에 청년층은 불완전한 정보로 인해 일자리 연결에 위험을 떠안게 되며, 불완전정보의 문제는 청년층이 보다 많은 경험을 가지게 됨에 따라 줄어들 것으로 기대될 수 있다. 즉 연령이 증가될수록 청년층은 자신들의 장단점을 파악하게 되고, 자신의 적성, 직종의 장단점 등 자신을 둘러싼 고용계약과 노동시장에 대한 지식들을 확대시키게 된다. 따라서 일자리 연결의 질은 연령과 노동시장의 경험이 증가함에 따라 향상되기도 한다(Ehrenberg & Smith, 2002). 때문에 초기경력자에게 있어 정보의 비대칭성으로 인한 불완전정보는 경력 초기단계에서 시행착오를 겪게 하는 주요 원인으로 분석된다.

또한 노동시장에서의 정보의 비대칭성은 사용자와 근로자 간의 최적의 조합이 달성되지 못하여 결과적으로 미스매치(mismatch) 현상을 야기하여 노동시장의 구조적 심각성을 심화시키며, 이는 타 연령층에 비해 청년층에게서 더욱 심각한 것으로 발견된다. 또한 설령 매치가 되었다고 하더라도 정보의 비대칭성이 내포되어 있다면 질적으로 매치의 질이 우수하지 않을 가능성도 가지고 있다고 볼 수 있다(남재량, 2012).

## 2. 경력의 개념 및 유형

청년층의 경력 개념과 유형을 연구하기 위해서는 경력의 개념과 경력 유형에 대한 논의가 선행적으로 이루어져야 한다. 이는 경력의 개념과 유형에 대한 논의를 청년층에 적용하여 한정할 때, 청년층의 개념과 특징에 결부된 논의가 가능하기 때문이다. 따라서 이 연구에서는 경력의 정의, 이론적 근거를 통해 경력 개념을 정의하고, 경력 유형에 대한 선행연구 고찰을 통해 경력 유형을 정의하고 개념화 하였다.

### 가. 경력의 이론적 근거

#### 1) 직업적응 이론

Dawis, England, & Lofquist(1968)에 의해 처음 발표된 직업적응이론(theory of work adjustment: TWA)은 특성-요인 이론 중에서 가장 종합적인 이론이다. 직업적응이론은 개인의 직업에 대한 적응의 정도를 그 직업에서의 근속년수 기간이 어느 정도인지로 정의하고, 개인의 직업적응(work adjustment)은 직업과 상호작용하여 나타난 두 가지 특성, 즉 직업 성공도와 직업만족에 따라 결정된다고 가정한다. 그리고 직업성공도(satisfactoriness)는 개인의 능력과 직업의 능력요건 사이의 일치도(correspondence), 직업에 대한 만족(satisfaction)은 개인의 직업 관련 욕구 및 가치와 직무환경의 강화시스템(reinforcer system) 사이의 일치도에 따라 결정된다는 명제를 가지고 있는 이론이다.

직업적응이론은 개인과 조직이 서로 조화되도록 적응하는 과정에 그 기반을 두고 있다. Dawis & Lofquist(1984)는 직업적응이란 개인과 직업 간의 욕구와 강화 요인 사이의 관계로서, 개인의 욕구가 환경의 강화 요인에 의해 만족되는 것을 의미하는 만족(satisfaction)과 환경의 요구조건이 개인의 능력 또는 기술에 의해 충족되는 것을 의미하는 충족(satisfactoriness)으로 구성된다고 정의하였다. 이와 같은 정의는 직업적응이론에서 개인의 적성과 직업의 짝을 짓는 모형으로부터 개인과 작업환경 간 역동적 상호작용에 관심을 두는 방향으로 전환되는 관점을 반영한 것이다.

따라서 직업적응이론에 따르면 개인과 조직은 각각의 요구를 지니고 있고 서로를 통해 이러한 요구를 달성하기 위해 상호작용하며, 상호작용이 만족스러울 때 개인과 환경은 서로 부합(개인-환경 부합. person-environment correspondence, PEC)하게 된다. Bruch, Fallon, & Heimberg(2003)는 직업적 적응(occupational adjustment)을 흥미와 직업선택의 일치, 대인관계

중심 직업에 대한 기피, 학력과 고용의 불일치, 현 직무를 시작했을 때의 걱정, 직무만족, 신뢰가능성, 직업 역할에 대한 순응, 승진 등의 8가지 요인으로 정의하였다. 이 정의는 ‘직무만족’과 ‘직무충족’ 이외에 직업선택도 일치, 학력-직업 일치 등 개인과 환경 유사성을 포함한 개념이다. 직업적응이론에 따르면 개인과 직무의 합치도가 높을 때 직무성과와 직무만족이 높게 나타나며, 그것이 장기근속이라는 직무적응으로 이어진다고 판단할 수 있다(김홍국, 2000).

## 2) 직업선택 이론

Holland(1973)에 따르면 사람들은 자신의 적성과 능력이 맞고 자신의 가치에 부합하는 직업을 선택한다. 즉 개인의 직업 선택은 직업에 대한 흥미(vocational interest)와 밀접한 관련이 있으며 특정 직업을 택하는 사람들의 개인적 배경 또한 비슷하다고 보고 있다. Holland(1973)가 제시하는 흥미로 표현되는 개인의 퍼스널리티는 사실형, 탐구형, 예술형, 사회형, 기업가형, 관습형으로 구분될 수 있다. 흥미 이외에도 직업선택에 있어 개인이 어떠한 선택을 하는가에 대한 논의는 직업선택동기(job choice motivation) 개념으로 확대되었다. 직업선택동기는 실제 고용되기 이전에 형성되는 동기로서 개인이 특정 직업을 선택하는 데 있어 영향을 미치는 동기, 힘, 초기 조건 등에 관한 것이다(Park & Word, 2012; Ritz & Waldner, 2011).

직업선택동기의 구조는 일반적으로 내재적 직업선택동기(intrinsic job choice motivation)와 외재적 직업선택동기(extrinsic job choice motivation)로 구분하여 살펴볼 수 있다. 일반적으로 내재적 동기(intrinsic motivation)는 개인의 내적 요인에 의해 자발적으로 발생하는 동기로서, 개인의 성취감, 만족감, 긍정적 감정상태 등을 강조하는 개념이며 외재적 동기(extrinsic motivation)는 내적·외적 요인에 의해 비자발적으로 발생하는 동기로서 타인으로부터 인정, 금전적·비금전적 보상에 대한 기대 등을 강조하는 개념이다(Park & Word, 2012). 따라서 이러한 맥락에서 내재적 직업선택동기는 이타주의, 책무감, 개인의 친사회적 행동, 공직 서비스 동기 등으로 개념화하여 살펴볼 수 있으며 외재적 직업선택동기의 경우 금전적·비금전적 보상 혹은 타인으로부터의 인정에 대한 욕구 등으로 개념화하여 살펴볼 수 있다(김선아, 민경률, 이서경, 박성민, 2013).

Krumboltz, Mitchell, & Jones(1976)는 개인의 직업선택을 구명하기 위해 사회학습이론을 구명하여 개인의 경력과 관련된 의사결정 과정을 구명한 바 있다. Krumboltz 외(1976)에 따르면 개인이 특정한 직업을 선택하는 과정에는 유전적 특성, 능력, 환경적 여건과 사건, 학습경험, 문제접근 스킬이라는 네 가지 영향요인들이 복합적으로 상호작용을 한다고 보았다. 이러한 상호작용의 결과는 개인으로 하여금 자신과 세계에 대해 일반화된 견해를 가지게 하며, 문제해결능력을 통해 직업선택과 관계된 행동을 한다고 판단하였다.

한편 Tiedman & O'Hara(1963)는 사람들이 자신의 경력을 선택하는 과정과 단계를 구명하고



동시에 조직에서 적응해가는 과정을 제시한 바 있다. 경력을 선택하는 과정은 ① 탐색, ② 구체화, ③ 선택, ④ 명확화의 4단계로 구분된다. 즉 자신이 어떤 분야로 진출하는 것이 좋을지 정보를 수집 및 관찰하여 탐색한 후, 탐색한 정보를 기초로 구체화시키는 단계를 거쳐 몇 가지의 잠정적 선택을 하고, 최종적으로 대안을 검토하여 경력을 선택하는 것을 의미한다. 경력을 선택한 이후 조직에 들어온 다음에는, 자신의 경력을 시행하여 적응해 나가는 과정은 ① 사회화, ② 변형, ③ 통합의 단계로 구분된다. 사회화는 직장에 입사하여 조직사회화가 되어가는 과정을 의미하며, 조직 내에서의 위치를 확보하고 조직과 자신이 불일치하는 측면에 대해 변형을 거치게 된다. 변형 이후에는 조직과의 통합을 통해 균형을 찾게 되며 만족을 느끼게 된다고 보았다.

### 3) 경력 닻 유형론

경력 닻(career anchor)은 경력과 관련된 선택에서 개인이 포기하지 않는 무게중심을 가지는 개인의 특성을 의미한다. 보다 더 구체적으로는 한 개인이 자기 자신의 경력을 발전시키는 데 있어서 의사결정을 행할 수 있도록 방향을 제시해줌과 동시에 제한을 가하기도 하는 자신의 이미지 혹은 특성을 의미한다(Schein, 1978). 이와 같은 경력 닻은 8가지로 구분될 수 있으며, 구체적으로 기술적·기능적 역량(technical/functional competence), 일반관리자 역량(general managerial competence), 자율·독립(autunomy/independence), 안전·안정(security/stability), 기업가적 창의성(entrepreneurial creativity), 서비스·봉사(service/dedication to a cause), 순수한 도전(pure challenge), 라이프 스타일(life style)로 구분된다. 경력 닻은 개인에 따라 다르지만 개인의 재능, 욕구, 가치관이 서로 조화된 자아개념이기 때문에 매우 안정적이라는 특성을 가지고 있다. 또한 경력 닻은 조직의 직무와 개인이 맞는지를 판단하는 데 매우 유용한 개념으로 경력 닻의 유형에 따라 조직 및 경력과 관련된 특성들의 양상을 확인할 수 있다(<표 II-4> 참조).

<표 II-4> 경력 닻 유형에 따른 조직/경력관련 특성 양상

구분	기술적· 기능적 역량	일반 관리자 역량	자율· 독립	안전· 안정	기업가적 창의성	서비스· 봉사	순수한 도전	라이프 스타일
조직충성도	높음	높음	낮음	높음	낮음	높음	낮음	낮음
자기주도성	높음	높음	높음	낮음	높음	높음	높음	높음
능력-역할 관심	능력	역할	능력	역할	역할	역할	능력	역할

자료: Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.

#### 4) 경력성숙성 모형

개인의 경력과 관계된 관심사를 다루는 경력개발 분야에서는 개인이 얼마나 성숙된 행위와 태도를 견지하고 있는지가 중요하다. 경력성숙성(career maturity)이란 한 개인이 처한 생애단계의 발달 과제를 같은 조건에 있는 다른 사람들과 비교하여 얼마나 효과적으로 대응할 준비가 되어있는지를 가리킨다(Hall, 1976). 즉 동일한 연령층과 비교하여 상대적으로 보다 일관되고 확실하며 현실적인 진로를 선택하고 준비할 수 있는 능력으로 정의될 수 있다(Crites, 1973).

경력성숙성에 대한 개념 정의와 측정 연구 중 Crites(1978)의 경력성숙성 모형이 대표적으로 알려져 있다. Crites(1978)는 경력성숙성을 경력선택 내용(content) 및 과정(process)과 네 가지 요인과 관계된 16가지 변수들로 정의하였다. 먼저 경력선택의 내용은 경력선택의 일관성(consistency)(① 분야, ② 시간, ③ 수준 측면)과 현실성(realism)(① 경력흥미도, ② 능력, ③ 퍼스낼리티 측면)의 정도로 측정한다. 또한 경력선택의 과정은 역량(competencies)(① 직업정보, ② 경력계획, ③ 자기평가, ④ 목표선택, ⑤ 문제해결)과 태도(attitudes)(① 몰입, ② 성향, ③ 결단성, ④ 독립성, ⑤ 타협성)의 정도로 평가한다(김홍국, 2000).

### 나. 경력의 개념

#### 1) 경력의 정의

경력은 일반적으로 ‘한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험’(Carson & Bedian, 1994; Greenhaus, 1987; Hall, 1976), ‘한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 경험의 패턴’(Greenhaus, Callanan, & Godshak, 2000) 등으로 정의된다. 이와 같은 경력의 정의에 있어 일과 관련된 경험은 광범위하게 적용되는 의미로서 직위, 직무와 관련된 의무나 활동, 일과 관련된 결정과 같은 객관적인 사실이나 상황을 포함하며, 일에 대한 열망, 기대, 가치, 요구와 같이 일과 관련된 주관적 해석도 포함된다. 따라서 경력은 한 개인의 일과 관계된 의미 있는 경로를 의미한다.

일반적으로 경력에 대한 정의는 수직상승으로서의 경력, 전문성으로서의 경력, 직업의 나열로서의 경력, 역할 경험의 나열로서의 경력으로 구분된다(Hall, 2002)(〈표 II-5〉 참조). 수직상승으로서의 경력(career as advancement)은 수직적 이동 개념을 필연적으로 수반하는 것으로서 위계적 조직 내에서의 이동을 의미한다. 수직상승으로서의 경력 개념에서는 경력이 승진과 같은 기호로 발현되며, 수직상승은 좋은 것이며 하향이동은 반대의 성격의 것으로 간주하는 개념이다. 전문성으로서의 경력(career as profession)은 특정 직업이나 직업군만이 경력으로 표현될 수 있으며, 경력으

로 표현되지 못하는 직업이 있다고 간주하는 개념이다. 이는 경력이라는 것이 특정한 시스템이나 체계 내에서 경력의 사다리와 같이 위계적인 체제를 갖추어야 한다고 보고 있다. 때문에 직위 체제, 업무 체제가 잘 갖추어진 특정 직업, 가령 의사, 교수, 사업가, 교사 등 전문적 직업만이 경력으로 간주될 수 있다고 보는 개념이다(Hall, 2002).

직업의 나열로서의 경력(career as a lifelong sequence of jobs)은 한 개인이 직업분야에 관계없이 가지고 있는 직업지위의 나열을 의미한다. 직업의 나열로서의 경력 개념에 따르면 모든 근로자는 경력을 가지고 있다고 판단해야 하며, 직업의 유형이나 직업이동에 대한 어떠한 가치판단도 내리지 않는 중립적 견지이다(Hall, 2002). 역할 경험의 나열로서의 경력(career as a lifelong sequence of role-related experiences)은 개인이 경험하는 직업생활과 직업과정을 형성하는 직업 및 직무의 나열이나 활동을 의미한다. 이는 기존의 경력개념들이 실제 종사했던 직업의 유형, 위치에만 초점을 둔 것과 달리 개인의 일과 관련된 경험, 직업포부의 변화, 만족의 변화, 자기 개념의 변화 등 개인이 일과 삶에 대해 가지고 있는 태도와도 연계된 개념이다(Hall, 2002).

〈표 II-5〉 경력 개념의 구분

구분	내용
수직상승으로서의 경력 (career as advancement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•수직적 이동 개념</li> <li>•위계적 조직 내에서의 이동</li> <li>•경력이 승진과 같은 기호로 발현</li> </ul>
전문성으로서의 경력 (career as profession)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•특정 직업이나 직업군만이 경력으로 표현</li> <li>•경력이라는 것이 특정한 시스템이나 체계 내에서 경력의 사다리와 같이 위계적인 체제를 갖추</li> </ul>
직업의 나열로서의 경력 (career as a lifelong sequence of jobs)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•직업분야에 관계없이 가지고 있는 직업지위를 의미</li> <li>•직업의 유형이나 직업이동에 대한 어떠한 가치판단도 내리지 않는 중립적 견지</li> </ul>
역할 경험의 나열로서의 경력 (career as a lifelong sequence of role-related experience)	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개인이 경험하는 직업생활과 직업과정을 형성하는 직업 및 직무의 나열이나 활동을 의미</li> <li>•개인의 일과 관련된 경험, 직업포부의 변화, 만족의 변화, 자기 개념의 변화 등 개인이 일과 삶에 대해 가지고 있는 태도와도 연계된 개념</li> </ul>

자료: Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Hall(2002)은 그의 저서 'Careers in and out of organizations'에서 경력 개념을 논하며 경력 개념이 가지고 있는 기본적인 가정을 제시하였다. 이 가정은 경력에 대한 논의를 전개하기 위해 저자가 설정한 가정이나, 기본적으로 경력의 가치판단, 평가, 구성, 과정적 측면에 강조를 두었다는 점에서 저서에 국한된 가설이기보다 경력에 대한 보편적인 개념과 긴밀하게 관련되어 있다고 판단된다. Hall(2002)이 제시한 경력 개념의 기본 가정은 다음과 같다.

첫째, 경력은 본질적으로 성공 또는 실패, 빠른 수직 상승, 느린 수직상승 등의 의미를 내포하지 않는다. 즉 경력은 타인에 의해 평가되는 개념이 아니라 경력의 과정에서 발생하는 것을 이해하는 것에 가장 큰 주안점을 둘 필요가 있다. 둘째, 경력의 성공과 실패는 오직 당사자만이 평가할 수 있으며 이해관계자, 연구자, 고용인, 친구, 심지어 배우자까지 한 개인의 경력을 평가할 수 없다. 이와 같은 가정은 경력 개념에 있어 매우 중요하게 여겨지는데, 이는 경력을 평가하는 절대적인 기준이 없는 것도 이유가 될 수 있으나, 지극히 내적이고 개인적인 경력 행동을 타인에 의해 평가한다는 것은 윤리적, 관념적으로도 불가하다는 것을 지적한다. 셋째, 경력은 행동과 태도로 구성된다. 따라서 경력은 한 개인이 가지고 있는 가치, 태도, 동기 등에 초점을 둘 수 있으며, 다른 한편으로는 개인이 특정한 직업을 선택하거나 거절하는 활동과 같이 관찰 가능한 선택과 행동으로 구성되어있다. 따라서 이와 같은 객관적, 주관적 측면은 개인의 경력을 이해하는 데에 반드시 고려되어야 하는 부분이다. 넷째, 경력은 일과 관련된 경험의 나열로서의 과정이다. 유급/무급과 관계없이, 종사 기간에 관계없이 일과 관련된 경험은 경력으로 구성될 수 있다. 최근에는 경력의 개인적 의미를 넘어 조직 및 사회적으로도 의미 있는 개념으로 자리 잡고 있는 실정이다. 이는 경력이라는 것이 사람들을 개인적으로도 의미 있고, 조직과 사회에도 이익이 되는 방향으로 유인함으로써, 사회적 안정에 공헌하게끔 동인하기 때문이다(Collin & Young, 2000). 따라서 경력의 개념은 개인·조직·사회 등의 관점에서 다각적·다차원적 이해를 필요로 한다.

경력에 관한 초기 연구는 전문적인 직업을 가진 사람을 대상으로 협의적 관점으로부터 수행되었으나, Super(1976)의 연구에서는 경력의 범위를 직업선택 전 활동과 직업선택 후 활동까지 포함시키기도 하고, Hall(1976)의 연구에서는 경력을 한 개인이 일생 동안 일과 관련하여 얻게 되는 경험 및 활동에서 지각된 일련의 태도와 행위라고 정의하고, 전문직 종사자뿐만 아니라 학생이나 임금을 받지 않는 사람들까지도 경력을 가진 것으로 보아 광의적 해석을 한 바 있다. 즉, 경력의 범위에 대한 정의와 접근은 기본적으로 경력은 한 개인의 평생을 통해 경험하는 것이며, 일련의 직무의 집합으로 보고 있으며, 모든 경력의 다양한 변화를 포함하고 있는 것으로 해석된다.

협의에서 광의로의 경력에 대한 개념 변화는 일반적으로 세 가지의 의미를 담고 있다. 첫째, 시간의 개념을 초월하여 직무에 대한 열린 시각을 제공한다는 것이다. 즉 직선적·상향적 경력에 대한 관념에 더해 수평적·하향적 경력의 이동성을 포함하여 경력의 역동적 측면을 강화하게 되었다. 둘째, 경력의 공간을 확대시켜 개인의 직업 생활과 그 이외의 생활 및 역할을 총체적으로 파악하여 개인의 다각적인 면을 부각하고 있다. 셋째, 고용주와 근로자의 관계에 있어 새로운 시각을 제공하고 있다. 조직의 입장에서는 기업 내에서 제대로 그쳤던 경력관리를 탈피하여 개인의 독립적이고 다양한 경력 경로를 파악하고 안내하는 유연한 경력시스템을 고려할 수 있게 하였고, 개인은 조직을 넘어 다양한 경력 경로를 활용하고 자기개발을 통해 자신의 가치를 부각시킬 수 있게 되었다(김성국, 김태은, 1999; Mirvis & Hall, 1996).

## 2) 유사 개념의 정의

### 가) 경력경로

경력경로(career path)는 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 연계 되는 총체적 경험으로서, 경력 개념에 경력 여정, 이동의 개념을 가미하여 강조하면 경로(path)라는 의미의 메타포를 생성하게 된다. 경력경로는 기본적으로 시간과 방향성의 측면을 가지고 있어(Adamson, Doherty, & Viney, 1998; Inkson, 2004), 경력경로는 시간의 경과에 따른 경력의 진화적 의미를 담고 있다. 경력의 이동성 개념은 일반적으로 직무 간, 직업 간, 조직 간의 지리적 이동으로 나타난다.

경력경로는 대상과 관점에 따라 여러 가지 의미 있는 기준을 가지고 연구되어 왔으며, 개인의 직업력에서 직업의 숫자, 기간, 배열을 종합하여 유형화하는 것에서 시작되었다(Savickas, 2001; Super, 1957), 또한 경력경로는 개인을 중심으로 직업영역의 이동과 직위수준의 변화의 배열과 발달과정을 파악하는 것을 의미한다(Savicks, 2002). 즉 경력경로는 재직기간 동안 경력 목표에 도달하기까지 옮겨 다녀야 할 직무와 관련된 체계적인 직위의 순차적 배열 또는 개인이 조직에서 여러 종류의 직무를 수행함으로써 경력을 쌓게 될 때 수행하게 될 직무의 배열로 정의되었다(박경규, 1999). 이처럼 경력경로는 경력계획(career planning)을 수립하고 경력목표(career goal)를 달성하기 위한 일련의 경력개발 과정과 이력(work history)을 의미한다. 이러한 객관적 경력의 연속적인 흐름, 즉 개인이 삶을 살아가면서 갖는 지위나 역할의 연속적인 패턴(Walker, 1992)을 경력경로라 정의할 수 있다.

경력경로는 특정 집단에 속하는 한 개인이 전 생애에 걸쳐 직업이 전개되어 가는 연속적 흐름을 보여 주는 직업력을 말한다(김현수, 이용순, 김민규, 2013). 특히 일생을 통해 새로운 경력을 경험하고 학습해 나가는 과정인 생애사적 관점에서 해석하여 경력 경로를 파악할 필요가 있다(송주연, 강마야, 2013). 생애사적 관점에서 경력경로를 분석한 연구에는 최수정(2010)의 연구가 있으며, 이 연구에서 경력패턴은 개인의 일생에 걸친 경력발달의 계열적 양상(sequential characteristic)이며, 일련의 궤적(trajectories)을 의미한다고 보았다. 모든 사람들에게는 그들만의 독특한 경력 경로가 형성되기 마련인데 개별적인 경력 경로도 거시적으로 보면 어느 정도 예측 가능한 순서대로 움직이며 정형화된 패턴이나 규칙성을 띠게 된다. 예컨대 이전에 축적한 경력과 사회적 특성들은 경력 경로의 방향이나 이동성, 도달지점 등에 상당한 영향을 미칠 수 있다(임영호, 2008).

### 나) 경력전환

경력전환(career transition)은 현재의 직업 혹은 유사한 분야로의 이동을 의미한다(Hall, 1976). 일반적으로 대부분의 경력이동은 유사한 경력분야에서의 근무경험과 역량을 요구하는 것

이 일반적이기 때문에, 자신이 경험하지 못한 전혀 다른 일을 시도하는 경력변동(career change)은 흔하지 않으며(오인수, 서용원, 신강현, 2004), 대부분의 경력이동은 현재의 일과 유사한 분야로의 경력전환이 일어난다(최윤미, 길혜지, 2012).

#### 다) 생애경력

생애경력(life career)이란 광의의 관점의 경력과 거의 동일한 의미로 사용되고 있다. 생애경력(occupational career)은 직업 구조 안에서 직업과 위치의 변화에 주안점을 둘 경우는 직업경력이라는 용어를, 전 생애 관점에서 직업과 가정생활에서의 여러 역할과의 관계에 주안점을 둘 경우에는 생애경력이라고 지칭하였다(Savickas, 2002). 최수정(2010)의 연구에서는 생애경력을 전일제근로, 시간제근로, 가사 및 육아, 실업, 학업, 학업/근로병행, 기타로 사건변수를 설정하여 기혼 여성의 생애경력패턴을 분석하였다. 은기수, 박수미(2002)의 연구에서는 학교졸업, 실업, 취업, 결혼의 4가지 생애사건변수를 통해 생애과정 시퀀스를 생성하고, 경제활동상태를 학업상태, 비경제활동(또는 실업) 상태, 전업주부 상태, 취업상태의 4가지 상태변수를 통해 시퀀스를 분석한 바 있다.

#### 라) 직업경력

직업경력(occupational career)은 개인이 일생에 걸친 직업영역의 이동과 직위수준의 변화에 관한 일련의 연속적인 배열이다. 직업 경력은 개인의 직업적 활동 및 위치에 국한된다(Savickas, 2002). 직업 경력과 관련해서는 순차성(순차적과 비순차적), 방향성(수직적, 수평적), 안정성(안정적, 변화적)의 3가지 측면으로 대변된다. 순차성은 직업적 변화가 특정한 순서에 따라 순차적으로 이루어졌는가를 뜻하며(Wilensky, 1961), 방향성이란 직업적 수준이 계속해서 증가하는가 아니면 동일한 수준에서 여러 직업으로 전환하는가를 뜻하고, 안정성이란 직업적 분야를 바꾸는 정도(Jepsen & Choudhuri, 2001)를 의미한다.

#### 마) 경력변동

경력변동(career change)은 직업과 산업 모두의 변경을 동반하는 직무변동(job change)이면서(Pavan, 2005), 다른 근로생애로의 총체적 전환을 의미한다(Black & Loughhead, 1990). 다시 말해, 경력변동은 다른 조직과 업종에서 지금까지의 업무와 전혀 다른 업무를 수행하는 것으로, 지금까지의 근로생애에서 쌓아왔던 경력과 다른 경력을 쌓아가는 것이다. 학자에 따라 경력변동과 경력이동(career mobility)을 같은 의미로 사용하는 경우도 있다. 경력이동은 다른 조직과 업종에

서 지금까지의 업무와 전혀 다른 업무를 수행하는 것 외에 유사한 직종과 업종으로 단순히 직장을 바꾸는 것까지 포함한다고 정의하고, 경력변동은 이직 시에 경력이 바뀌는 경우만으로 한정하여 정의된다. 즉, 경력변동을 경력이동에 포함되는 개념으로 사용하였다. 경력변동 또는 경력이동에 대한 관심은 1950년대에 와서야 일부 학자들 사이에서 갖기 시작하였다. 1950년대 Parnes, Martin, Strauss, & Super 등이 각자의 학문분야에서 경력개발 및 경력이동에 관심을 갖고 연구를 시작하였으며, 후대에 노동이동의 복잡성에 관심을 가진 Neal(1999) 등의 연구에 영향을 주게 된다.

## 바) 노동이동

유사한 개념으로 노동경제학(김유배, 2006)에서 노동이동(labor mobility)으로 설명하고 있다. 노동이동이란 경제활동에서 중요한 요소로서 노동력의 산업 간·지역 간·직종 간·직업 간·기업 간의 이동, 신규 노동력의 유입, 기존 노동력의 사망, 은퇴 등 노동시장에 있어서 노동력의 움직임을 말한다. Neal(1999)은 노동이동을 경력변동과 경력 내에서의 사용자 이동으로 구분하고 자신이 하고 있는 일과 얼마나 잘 맞는가를 파악하는 경력매치와 현재의 근무환경과 동료들과 얼마나 잘 맞는가의 사용자 매치에 관심을 갖는다고 판단하고, 청년층의 노동이동이 먼저 경력매치를 이루는 경력변동으로 이루어지고 경력매치가 이루어지면 경력의 변화 없이 사용자를 교체하는 노동이동이 일어난다고 보았다(김안국, 2005).

## 사) 노동경로

노동경로(labor pathway)는 노동생애에 대한 총체적 접근 방법으로 주요한 분석 대상으로 삼는다. 즉 경력을 이해하는 데 있어 노동시장의 불평등성과 구조적 변화에 대한 연구들은 정규/비정규와 같은 고용형태와 사업체 규모, 산업 및 직종 등 다양한 노동시장을 구명해왔다. 그러나 이와 같은 구분은 분절적 의미에서 노동시장 속에서 개인의 변화를 총체적으로 포착하지 못하다는 단점을 가져오기 때문에, 노동경력은 노동시장에서 개인이 겪게 되는 다양한 노동 및 고용상태를 총체적으로 조망해야 한다는 인식에 기반한다. 따라서 노동경로는 단순한 일자리 이동이 아닌 노동지위의 연속적 배열과 순서적이고 위계적인 직업의 변화 과정 등 다양한 방법으로 개념화되고 조작화 될 수 있는 포괄적 개념이다(문혜진, 2013).

### 3) 경력의 정의 종합

경력 정의와 경력과 유사한 개념의 비교하여 종합한 결과는 <표 II-6>과 같다. 경력의 일반적 정의가 한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험, 의미 있는 경로라 정의될 때, 유사 개념으로서 경력경로, 경력전환, 생애경력, 직업경력, 경력변동, 노동이동, 노동경로는 ① 의미상의 강조 측면과 ② 영역의 강조 측면으로 구분될 수 있다고 판단된다.

<표 II-6> 경력의 정의 종합

개념		정의	경력과의 차이점
경력 (career)		한 개인이 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적 경험. 경력은 한 개인의 일과 관계된 의미 있는 경로	-
유 사 개 념	경력경로 (career path)	경력 개념에 경력 여정, 이동의 개념을 가미하여 강조. 시간의 경과에 따른 경력의 진화적 의미. 한 개인이 전 생애에 걸쳐 직업이 전개되어 가는 연속적 흐름을 보여 주는 직업력	총단적 의미 가미
	경력전환 (career transition)	현재의 직업 혹은 유사한 분야로의 이동	직업의 유사성/ 이질성에 근거한 변화 개념 가미
	생애경력 (life career)	직업과 가정생활에서의 여러 역할과의 관계에 주안점	직업영역 이외의 활동을 경력에 포함
	직업경력 (occupational career)	직업영역의 이동과 직위수준의 변화에 관한 일련의 연속적인 배열	직업영역과 직위수준 초점
	경력변동 (career change)	직업과 산업 모두의 변경을 동반하는 직무변동이면서, 다른 근로생애로의 총체적 전환	산업 및 직종 초점
	노동이동 (labor mobility)	노동이동을 경력변동과 경력 내에서의 사용자 이동으로 구분	조직의 이동 초점
	노동경로 (labor pathway)	노동지위의 연속적 배열과 순서적이고 위계적인 직업의 변화 과정	조직규모, 고용형태 초점

먼저, ① 의미상의 강조 측면은 경력의 정의를 보다 더 구체적으로 심화한 것으로 기존의 경력이 가지고 있는 일반적 의미와 표면적으로는 반복적이고 동일한 개념이다. 이에 해당하는 유사 개념은 경력경로와 경력전환이다. 경력경로의 경우 일반적인 경력의 의미에서 경력의 '총단성'을 강조하며, 시간의 경과에 따른 진화적 측면을 강조한 경우이다. 이와 같은 강조는 경력의 일반적 정의와 동일한 내용을 심화시킨 것으로 판단된다. 또한 경력전환의 경우, 경력이 '변화'될 수 있다는 경력의 내재적 속성을 강조한 것으로, 경력이 유사한 방향으로 또는 이질한 방향으로 변화될 수 있다는 정의를 가지고 있다. 이와 같은 정의는 경력이라는 것이 일과 관련된 경험에 변화가 반드시 수반된다는 개념을 동시에 가지고 있다고 판단된다.



반면, ② 영역의 강조 측면은 경력의 정의를 보다 특정 영역에 강화시킨 것으로 이는 직업영역, 산업영역, 조직영역, 고용영역에 초점을 둔 것으로 판단된다. 생애경력의 경우 직업영역에 초점을 두되, 직업을 가지지 않은 경우에 대해서도 가정이나 그 외의 학업 등 다른 영역의 경력이 있다고 판단하고 있다. 직업경력은 문자 상의 의미대로 직업의 영역과 그 직위에 대해 초점을 두고 있으며 경력변동도 그와 마찬가지로 해석된다. 노동이동의 경우에는 조직의 이동에 초점을 두어 이직의 개념을 가미하고 있으며, 노동경력인 경우 개인이 계약한 고용계약의 상태에 초점을 둔 것으로 파악된다.

따라서 경력에 대한 일반적 정의와 유사개념의 차이를 종합할 때, 경력의 개념은 한 개인이 일과 관련한 다양한 영역에서의 경험하는 총체적 변화로 정의될 수 있다. 이때, 다양한 영역은 주로 직업, 산업, 직위, 고용으로 국한할 수 있을 것이라 판단되며, 이는 직업의 내용적 측면에서 또한 직업의 고용적 측면에서 동시에 판단할 수 있을 가능성을 가지고 있다고 판단된다. 즉 직업의 내용은 개인이 하는 일과 그 일의 직무 또는 산업을 포함하는 것과, 고용의 내용은 개인이 어떠한 규모의 조직에서 어떠한 근로계약 상태에 있는지에 대한 내용을 담을 수 있다는 것이다. 또한 일과 관련된 경험에는 실업을 포함하므로, 실업 상태의 개인의 경험도 포함될 수 있을 것이라 판단된다. 따라서 경력의 정의와 유사 개념과의 비교 및 종합을 통해 경력의 개념은 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용의 상태 변화로 정의될 수 있다.

#### 4) 경력의 구성

이 연구에서는 경력의 정의와 유사 개념과의 비교 및 종합을 통해 경력의 개념을 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용 상태의 변화로 정의하였다. 경력의 개념을 논하는 데 있어 직업적 측면과 고용적 측면을 함께 고려하는 것은 경력의 다양한 측면이 서로 보완적으로 해석되어야 한다는 Carroll & Mayer(1986)의 주장에 부합한다.

##### 가) 직업적 측면의 개념

직업적 측면의 경력은 개인이 일생에 걸친 직업영역의 변화에 관한 일련의 연속적인 배열이라고 정의할 수 있다(Savickas, 2002). 직업적 측면의 경력은 개인의 직업적 활동 및 위치에 초점을 두고 있으며 직업경력 분석은 순차성(orderliness), 안정성(stability)을 중심으로 분석된다. 즉 순차성은 직업적 변화가 특정한 순서에 따라 이루어졌는가를 의미하고(Wilensky, 1961), 안정성이란 직업 분야를 바꾸는 정도(Jepen & Choudhuri, 2001)를 의미한다. 직업적 측면의 경력 분석에 있어 순차성, 안정성 분석은 최수정(2010)의 연구에서도 적용된 바 있다. 따라서 직업적 측면

의 경력 유형은 개인이 어떠한 직업분야에서 종사하고 이동해왔는지를 통해 확인할 수 있다.

#### 나) 고용적 측면의 개념

고용적 측면의 경력은 개인의 일생에 걸쳐 고용과 관련한 상태에 대한 일련의 과정을 의미하는 개념이라고 할 수 있다. 고용적 측면의 경력은 생애경력과도 유사하게 견지될 수 있다. Savickas(2002)와 최수정(2010)의 연구에서는 직업경력과 다른 의미로 생애경력을 제시한 바 있으며, 생애경력(최수정, 2010)은 개인이 일생에 걸쳐 학업, 가정, 직업 등의 주요한 역할에 주안점을 주는 정도에 관한 일련의 과정을 의미하는 개념으로 보았다. 고용적 측면의 경력은 일면 생애 경력경로와 유사한 개념이나, 조금 더 고용상태에 초점을 두었다는 점에서 그 차이가 있다. 고용적 측면의 경력은 생애경력(최수정, 2010)과 유사하게 시기(timing), 기간(duration), 순차(ordering)를 중심으로 분석된다. 고용적 측면의 경력에서 주요하게 다루어지는 것은 ‘고용과 관련한 개인의 상태’를 의미하며, 이는 고용상태, 특수고용상태와 미고용상태로 구분된다. 고용상태는 고용된 조직의 규모에 따라 대기업과 중소기업으로 구분될 수 있고, 고용계약에 따라 정규직과 비정규직으로 구분될 수 있다. 특수고용상태는 가족사업종사자, 고용주/자영업자로 구분될 수 있으며, 미고용상태는 고용되지 않았을 때의 어떠한 상태에 있는지를 확인하는 것으로 학업, 실업 및 구직, 기타로 구분될 수 있다.

### 다. 경력 유형

#### 1) 경력 유형의 정의

유형은 사전적으로 ‘성질이나 특징 따위가 공통적인 것끼리 묶은 하나의 틀 또는 그 틀에 속하는 것’으로 정의된다. 즉 유형은 유사성을 기반으로 묶이며 이질성을 기반으로 구분되는 것을 의미하는데, 유형의 기본적인 본질은 철학적 기반에서 찾을 수 있으며, 이는 아리스토텔레스에 의해 철학의 전문어가 된 ‘범주’ 개념에 기반한다. 아리스토텔레스에 의한 범주 개념을 간략하면 범주는 특정한 현상, 특성 및 양상이 더 이상 상위의 범주에 속하지 못하고, 다른 범주에도 환원될 수 없는 구별을 의미한다(강상진, 2000). 따라서 철학적 개념에 근거한 유형의 의미는 유사한 양상으로 묶여있는 틀이자, 다른 양상으로 묶여있는 틀과 구별되는 것을 의미한다.

경력이 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용 상태의 변화로 정의될 때, 경력 유형은 개인마다 일생에 걸쳐 경험하게 되는 서로 다른 직업과 고용 상태의 변화가 직업경력의 영역 측면에서, 고용경력의 상태 측면에서 유사한 양상으로 묶여지는 틀로 정의될 수 있다.

## 2) 경력 유형의 선행연구 고찰

### 가) 직업경력 유형의 선행연구 고찰

#### (1) 특성화고졸 기능직 입직자의 직업경력 유형

박동열, 이경미(2012)의 연구에서는 특성화고졸 학력으로 기능직에 입직한 근로자의 경력을 유형화하고, 경력 유형을 중심으로 그 형성과정을 분석한 바 있다. 이 연구에서는 노동시장의 인력수요와 청년층의 희망 구직 요건을 고려했을 때, 교육에 의한 양성이 필요할 것으로 예상되는 인력이 숙련기능직과 생산기능직이라 보았다. 특히 기능직은 현장경험을 통한 숙련도 향상이 주요하게 여겨지기 때문에 입직시기가 빠른 특성화고졸 기능직 입직자의 경력유형 연구가 필요함을 제기하였다. 이 연구에서는 경력 유형은 특성화고졸 기능직 입직자의 직종과 직위에 머문 시간 비율을 근거로 최적일치법을 통해 유형화하였고, ‘생산직-관리직 균형 상향이동형’, ‘생산직 집중-관리직 상향이동형’, ‘전문직형’, ‘생산직-전문직 전환형’, ‘사무직형’, ‘생산직 집중형’, ‘불안정형’으로 총 7가지 경력경로로 특성화고졸 기능직 입직자의 경력 유형을 구명하였다.

#### (2) 기혼 여성의 생애 및 직업경력 유형

최수정(2010)의 연구에서는 기혼여성은 경력발달의 과정 측면에서 여성 집단 내부에 매우 이질적인 하위집단이 존재해 있다는 사실에 주목하여 여성이 가지고 있는 인적자본의 양, 종사하고 있는 직업, 자신이 속한 가족이나 배우자의 특성에 따라 상이한 경력발달 양상을 지닌다고 보았다. 특히 35~49세의 기혼여성 가운데 학령기 자녀를 두고 있는 여성을 대상으로 하여 최적일치법을 통해 생애 경력패턴과 직업경력패턴을 유형화하였다. 분석결과 생애경력은 ‘전일근로집중형’, ‘경력전환형’, ‘경력개발형’, ‘조기 가족구성형’, ‘늦은 가족구성형’, ‘생계형 경력복귀형’, ‘간헐적 경력공백형’, ‘결혼 후 퇴장형’, ‘전통적 가사형’으로 총 9개의 생애경력패턴으로 분석되었다. 직업경력에는 ‘사업가형’, ‘전문직형’, ‘준전문직상승형’, ‘준전문직 정체형’, ‘생산직형’, ‘사무원형’, ‘준전문직 전환형’, ‘자영업 전환형’, ‘떠돌이형’, ‘경력단절 후 하향형’, ‘비근로형’으로 총 11개의 직업경력패턴이 존재하는 것으로 분석되었다.

#### (3) 대졸 청년취업층의 직업경력 유형

김동규, 어수봉(2010)의 연구에서는 대졸 청년취업층의 경력변동 실태를 대졸자직업이동경로 조사(GOMS) 패널자료를 바탕으로 분석한 바 있다. 특히 경력변동을 경력유지, 직종만 변동, 업종만 변동, 직종·업종 변동으로 구분하여 그 비율을 중심으로 대졸 청년취업층의 경력변동 구성 비

율을 확인하였다. 전체 대졸 청년취업층 중 경력유지 비율은 22.1%, 직종만 변동은 7.6%, 업종만 변동은 13.9%, 직종·업종 모두 변동은 56.5%로 나타났다.

#### (4) 취업자 남녀의 직업경력 유형

한준(2001)의 연구에서는 한국 사회에서 세대 내 직업경력의 유형을 찾고자 최적일치법을 이용하여 남성과 여성의 직업경력을 분석하였다. 남성과 여성은 직업경력에서 상당한 차이를 보이며, 남성의 경우 공백이 거의 없이 직업경력이 이어지는 반면, 여성은 직업경력이 일찍 종결되거나 상당한 공백을 두고 경력이 단절되는 경향을 보이는 것으로 나타났다. 또한 남성은 직업별로 직업경력의 유형 구분이 명확히 되는 반면, 여성은 주로 경력의 지속기간에 의해 유형이 구분되는 것으로 나타났다.

#### 나) 고용경력 유형의 선행연구 고찰

##### (1) 전문대학 및 대학졸업자의 고용경력 유형

최수정(2012)의 연구에서는 1960년대 생을 중심으로 전문대학 및 대학졸업자의 경력경로 실태를 구명한 바 있다. 이 연구에서는 청년 실업을 증가에 따라 전문대학 및 대학에서의 취업역량강화가 큰 화두이나 취업률이 높지 않아 이를 위해 졸업 후 노동시장 이행의 질적 심층 분석이 필요하다고 보았다. 한국노동패널자료를 활용하여 최적일치법을 실시한 결과, 전문대졸자(남성)는 ‘정규직 유지형(I)’, ‘정규직 유지형(II)’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘자영업전환형(I)’, ‘자영업전환형(III)’, ‘자영업전환형(III)’으로 구명되었다. 대졸자(남성)는 ‘정규직유지형(I)’, ‘정규직유지형(III)’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘자영업형’, ‘자영업전환형’으로 구명되었다. 전문대졸자(여성)는 ‘정규직 후 단절형(I)’, ‘정규직 후 단절형(III)’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘경력단절 후 재진입형’으로 구명되었으며, 대졸자(여성)는 ‘정규직 후 단절형’, ‘경력단절형’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘자영업 전환형’으로 구명되었다.

##### (2) 고교계열에 따른 청년층의 고용경력 유형

김성남, 최수정(2012)의 연구에서는 한국교육고용패널조사(KEEP) 자료를 활용하여 일반고 및 특성화고 졸업자의 경력패턴을 탐색하였다. 청년기의 경력패턴은 개인의 이슈일 뿐만 아니라 사회 전반의 노동시장을 결정하고, 또 그 노동시장에 의해 다시 영향을 받는 순환적인 기능을 하기 때문에 일반고 및 특성화고 졸업 청년층의 경력패턴을 분석하는 것을 피력하였다. 이 연구 결과에서 일반고 졸업자의 경우 ‘고졸 후 떠돌이형’, ‘대졸 후 취업형/대학재학형’, ‘병역 후 대학복귀형’, ‘전

문대 진학 후 떠돌이형', '전문대 졸업 후 취업형'의 5개 유형의 경력패턴이 구명되었다. 특성화고 졸업자의 경우 '대학재학형', '고졸 후 떠돌이형', '고졸 후 취업형', '전문대학 및 미상 혼합형'의 4개 유형의 경력패턴이 구명되었다.

### 3) 직업 및 고용경력 유형 종합

직업 및 고용경력 유형에 관한 선행연구를 분석한 결과, 직업 및 고용경력에 내용 양상 측면에서 다음과 같이 구분될 수 있다. 즉 직업경력을 구성하는 직업영역은 개인이 일생에 걸쳐 경험하는 직업영역이 동일한 영역에서 유지되는지, 비동일영역에서 유지되는지를 구분할 수 있고, 고용경력에서 고용상태는 개인이 일생에 걸쳐 고용된 조직이 대기업, 중소기업인지, 계약의 형태가 정규직인지 비정규직인지 구분할 수 있으며, 한편으로 특수한 고용형태로서 자영업인지를 구분할 수 있고, 미고용상태는 학업, 실업 및 구직, 기타로 구분될 수 있다.

또한 선행연구를 바탕으로 경력 유형화의 기준이 되는 양상이 있을 것이라 예상할 수 있다. 특히 선행연구의 경력 유형을 종합해볼 때, 종단적 측면에 있어 경력 유형화의 기준 양상은 경력의 내용이 ① 집중/분산, ② 동적/정적, ③ 안정/변동, ④ 규칙/무질서의 양상을 보일 것이라 예상해볼 수 있다(<표 II-7> 참조).

가령 ① 집중/분산의 경우는 개인이 특정 직종에서 오랫동안 경력을 유지해나갈 경우 경력의 양상은 집중적이라 할 수 있으며, 다양한 직종을 유지해나갈 경우 경력의 양상은 집중적인 것과 달리 분산적인 양상을 띤다고 할 수 있다. 또한 ② 동적/정적의 경우는 고용적인 측면에 있어 다양한 조직 및 다양한 산업·직종·직무를 이동하는 경력인 경우 동적 양상을 가지고 있다고 할 수 있으며 그 반대급부의 성격으로 정적인 경력 양상이 존재한다고 볼 수 있다. ③ 안정/변동은 고용적 측면에서 경력이 실직과 구직을 빈번하게 반복하는 경우 불안정한 변동의 양상이며 이에 반하는 경력의 경우 안정적 양상을 띤다고 할 수 있다. ④ 규칙/무질서의 경우는 경력에 있어 특별한 규칙이나 패턴이 발견되지 않는 무작위적 경력을 무질서 양상이라 볼 수 있고 그 반대의 성격의 경력을 규칙적 양상이라고 볼 수 있다.

〈표 II-7〉 직업 및 고용경력의 양상

경력	연구자	선행연구의 직업 및 고용경력 유형	경력 유형화의 기준 양상
직업 경력	박동열, 이경미(2012)	‘생산직-관리직 균형 상향이동형’, ‘생산직 집중-관리직 상향이동형’, ‘전문직형’, ‘생산직-전문직 전환형’, ‘사무직형’, ‘생산직 집중형’, ‘불안정형’	•집중/분산
	한준(2001) 김동규, 어수봉(2010)	경력유지, 직종만 변동, 업종만 변동, 직종·업종 변동	•동적/정적
	최수정(2010)	‘사업가형’, ‘전문직형’, ‘준전문직상승형’, ‘준전문직 정체형’, ‘생산직형’, ‘사무원형’, ‘준전문직 전환형’, ‘자영업 전환형’, ‘떠돌이형’, ‘경력단절 후 하향형’, ‘비근로형’	•안정/변동
고용 경력	최수정(2010)	‘전일근로집중형’, ‘경력전환형’, ‘경력개발형’, ‘조기 가족구성형’, ‘늦은 가족구성형’, ‘생계형 경력복귀형’, ‘간헐적 경력공백형’, ‘결혼 후 퇴장형’, ‘전통적 가사형’	•집중/분산 •안정/변동 •동적/정적
	최수정(2012)	‘정규직 유지형(I)’, ‘정규직 유지형(II)’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘자영업전환형(I)’, ‘자영업전환형(II)’, ‘자영업 전환형(III)’, ‘정규직 후 단절형(I)’, ‘정규직 후 단절형(II)’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘경력단절 후 재진입형’, ‘정규직 후 단절형’, ‘경력단절형’, ‘늦은 정규직 입직형’, ‘자영업 전환형’ 등	•집중/분산 •안정/변동
	김성남, 최수정(2012)	‘고졸 후 떠돌이형’, ‘대졸 후 취업형/대학재학형’, ‘병역 후 대학복귀형’, ‘전문대 진학 후 떠돌이형’, ‘전문대 졸업 후 취업형’, ‘고졸 후 떠돌이형’, ‘고졸 후 취업형’,	•동적/정적 •규칙/무질서
		‘대학재학형’, ‘전문대학 및 미상 혼합형’	•집중/분산 •규칙/무질서

따라서 전술한 바와 같이 경력의 내용적 양상에 따라 경력의 양상이 어떻게 전개될 수 있는지의 패턴은 ① 집중/분산, ② 동적/정적, ③ 안정/변동, ④ 수직/수평, ⑤ 규칙/무질서 양상을 가질 수 있으며, 이는 직업경력에서 직업영역, 직업수준에 따라, 고용경력의 경우 고용상태, 특수고용상태, 미고용상태에 따라 다양하게 관별될 수 있다. 즉 직업경력의 직업영역에서는 경력이 직종의 동일영역에서 전개되는지 비동일영역에서 전개되는지에 따라 경력이 유형화 될 수 있으며, 고용경력에서는 고용상태가 대기업/중소기업인지 정규직/비정규직인지에 따라, 또는 특수고용상태인 자영업인지에 따라, 그리고 미고용상태인 학업, 실업 및 구직, 기타인지에 따라 경력의 유형이 집중/분산, 동적/정적, 안정/변동, 규칙/무질서 측면에서 경력의 양상이 유형으로 나누어질 수 있을 것이라 판단할 수 있다(〈표 II-8〉 참조).

〈표 II-8〉 직업 및 고용경력의 예상 유형의 내용 및 종단적 패턴 양상

경력	경력의 양상		경력 유형화의 기준 양상
직업경력	직업영역	직종의 변화	<ul style="list-style-type: none"> <li>•집중/분산</li> <li>•동적/정적</li> <li>•안정/변동</li> <li>•규칙/무질서</li> </ul>
고용경력	고용상태	대기업/중소기업, 정규직/비정규직	
	특수고용상태	자영업	
	미고용상태	학업, 실업 및 구직, 기타	

따라서 경력의 개념, 경력 유형의 개념, 경력 유형화의 기준 양상을 종합적으로 정리하면 다음과 같다. 즉 경력이 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용 상태의 변화로 정의될 때, 경력 유형은 개인마다 일생에 걸쳐 경험하게 되는 서로 다른 직업과 고용 상태의 변화가 직업 경력의 영역 측면에서, 고용경력의 상태 측면에서 유사한 양상으로 묶여지는 틀로 정의될 수 있다. 이때, 경력 유형에서 직업경력은 직종의 변화를 중심으로, 고용경력도 대기업/중소기업, 정규직/비정규직, 자영업, 학업, 실업 및 구직, 기타의 변화를 중심으로 집중/분산, 동적/정적, 안정/변동, 규칙/무질서의 양상을 가지는 것을 의미한다.

## 라. 경력 유형화에 대한 방법론적 논의

### 1) 종단적 자료의 수집 및 분석 방법

#### 가) 종단적 자료 수집 방법

경력 유형화에 있어 선행되어야 하는 것은 경력에 관한 자료를 수집하는 것이다. 경력은 기본적으로 시간의 경과에 따른 양태를 가지는 종단적 자료의 성격을 가지고 있기 때문에 횡단 연구와는 달리 자료 수집의 타당성을 확보해야 할 필요가 있다. 이지연 외(2010)의 연구에서는 경력 유형화를 위한 자료수집 방법을 직접수집방법과 간접수집방법으로 구분한 바 있다(〈표 II-9〉 참조). 직접수집방법에서는 pencil & paper 설문조사, 1:1 심층 면담, 핵심그룹면담(FGI), 생애사 분석, 경력자료 직접 추적 등의 방법이 있고, 간접수집방법에는 직업분류체계활용과 직무분석결과 활용 방법이 있다.

〈표 II-9〉 경력 유형화를 위한 기존의 자료수집 방법 비교

구분	조사방법	장점	단점
직접수집방법	pencil & paper 설문 조사	•방대한 양적 분석 가능	•대규모 조사에 따른 비용 소모가 많음 •다양한 실제 사례가 빠지거나 또는 부적절한 사례 포함 가능성
	1:1 심층 면담	•세부적 경력 및 역량 모델 개발 가능 •다양한 실제 사례 탐색 가능	•조사 방법상 방대한 자료 수집 어려움 •특정 직업군의 보편적 경력경로의 일반화 어려움 •수직&수평적 경력이동을 동시에 파악할 수 있는 사례 수 적음 •시간 및 인력 투입이 많음
	핵심그룹면담 (FGI)	•필수 경험 및 역량에 대한 합의의 방법 •제한의 규모의 직업에 대한 경력도표 작성	•제한된 규모이므로 설문 조사와 같은 다른 방법과 병행 필요
	생애사 분석	•생애단계별 제도 또는 선택, 경험의 연계성 파악 용이 •각 경험의 상호 작용과 연계성 탐색 가능	•참여자 선정의 어려움 •시간과 비용 소모가 많음 •표준화한 분석절차의 부재
	경력자료 직접 추적	•실제 경로 추적으로 현존하는 경력경로 확인에 유용(예: 인사카드, 인사DB)	•해당 특정 직업의 모든 대상자의 인사 기록 수집의 어려움으로 타 조사와 병행 필요 •개개인에 대한 대규모 DB에 접근이 가능해야 신뢰성과 타당성을 확보할 수 있음 •세부적 경력경로 확인 사례에 부적합
간접수집방법	직업분류체계 활용	•현존하는 직업분류체계를 활용함으로써 연구 용이	•경력을 구성하는 세부 직업들의 관련성 구명 미흡 •단계별 개인의 특성 요인 파악 부족
	직무분석 결과 활용	•직무 간의 유사성을 활용하여 잠재적으로 가능한 경력경로 확인	•수직적 상승에 관한 직접적 결과를 제시하지 못함 •직무분석의 신뢰도에 따라 변수가 큼 •이동 가능성이 있는 직업이 많을 수 있음 •경력으로 짝지어질 수 있는 직업 간 일치도에 대한 기준이 모호함

자료: 이자연 외 (2010). 숙련기술인의 경력경로 분석 및 생애 경력개발을 위한 정책 연구. 서울: 한국직업능력개발원

#### 나) 종단적 자료 분석 방법

종단적 자료를 분석하는 방법에 있어 특히 경력 유형화를 위한 기존의 분석방법은 <표 II-10>과 같다(최수정, 2010). 경력 유형화를 위한 분석방법에는 준거 기반의 연구자 판단법, 주요 사건 기반의 논리적 유형화법, 시각화를 통한 선택법, 압축적 생애과정 시퀀스 분석방법, 최적일 치법이 있으며 각각의 특징과 장단점을 고려하여 자료수집 방법 및 연구자의 목적에 따라 분석 방법을 선택하게 된다.



〈표 II-10〉 경력 유형화를 위한 기존의 분석방법 비교

구분	특징	장점	단점
준거 기반의 연구자 판단법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•이론적 배경을 토대로 연구자가 준거/유형을 만든 후에 자료를 분류</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•비교적 쉽고 간명함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•연구자가 미리 유형을 설정함</li> <li>•연구자의 주관이 강하게 개입됨</li> </ul>
주요 사건 기반의 논리적 유형화법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•경력패턴을 결정짓는 주요사건을 선정</li> <li>•주요 사건을 전후로 일을 하고 있는지 여부를 파악하여 논리적 흐름을 만들어 유형화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•유형 설정에 타당한 논리적 근거를 제시할 수 있음</li> <li>•연구자의 주관이 개입될 여지가 상대적으로 적음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•객관성 확보를 위해 경력패턴이 평면적으로 분류됨</li> <li>•이분법적인 분류로는 강도, 지속성의 측면이 반영되기 어려움</li> </ul>
시각화를 통한 선택법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•연구자가 설정한 경력패턴을 픽토그램으로 시각화한 후 응답자가 직접 선택</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•연구자의 주관성을 배제함</li> <li>•응답자가 쉽게 이해할 수 있도록 하여 오류를 방지함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개인의 경력패턴의 복잡하고 다차원적인 특성을 담아내기에는 한계를 가짐</li> </ul>
압축적 생애과정 시퀀스 분석방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•주요한 생애사건을 기반으로 경력을 코딩</li> <li>•각 경력의 변화하는 순간만을 압축하여 제시함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•연구자가 미리 패턴을 결정짓지 않음</li> <li>•일정 수준 탐색적인 성격을 가짐</li> <li>•연구의 과정이 비교적 간명함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•각 경력 또는 활동상태의 기간(duration)이 무시됨</li> <li>•동일한 유형의 경력 패턴 내의 이질성이 큼</li> </ul>
최적일치법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•개인의 경력을 시간의 경과에 따라 양상을 순차적으로 코딩</li> <li>•유사한 경력을 가진 개인의 교체, 삭제, 삽입을 통해 개인 간 거리 값을 통한 유형화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•연구자가 미리 패턴을 결정짓지 않음</li> <li>•계량적·과학적 방법을 통한 탐색적 성격</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•비용 행렬 가중치를 연구자가 임의로 설정해야 함</li> <li>•유형 분류 범주가 늘어날수록 비용행렬 영향력 감소</li> </ul>

자료: 최수정. (2010). 기혼여성의 경력패턴 유형 연구. 서울대학교 박사학위논문. 재구성.

#### 다) 종단적 자료 수집 및 분석 방법의 연계

종단적 자료 수집과 분석 방법을 연계한 것은 〈표 II-11〉과 같다. 종단적 자료 분석에 있어 분석에 적절한 자료 수집 방법을 연계한 것이며, 해당 자료 수집 방법 이외에도 여타의 자료 분석이 가능할 수 있다.

〈표 II-11〉 경력 유형화를 위한 기존의 분석 방법과 자료 수집 방법의 연계

자료 분석 방법	자료 수집 방법
준거 기반의 연구자 판단법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•직업분류체계 활용</li> <li>•직무분석 결과 활용</li> </ul>
주요 사건 기반의 논리적 유형화법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1:1 심층 면담</li> <li>•핵심그룹면담(FGI)</li> <li>•생애사 분석</li> </ul>
시각화를 통한 선택법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•pencil &amp; paper 설문 조사</li> <li>•1:1 심층 면담</li> <li>•핵심그룹면담(FGI)</li> <li>•생애사 분석</li> </ul>
압축적 생애과정 시퀀스 분석방법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1:1 심층 면담</li> <li>•핵심그룹면담(FGI)</li> <li>•생애사 분석</li> </ul>
최적일치법	<ul style="list-style-type: none"> <li>•pencil &amp; paper 설문 조사</li> <li>•경력자료 직접 추적</li> </ul>

## 2) 다채널시퀀스분석

다채널시퀀스분석은 기존의 최적일치법을 삶의 다양한 측면을 동시에 고려할 수 있도록 확장된 분석 기법이다. 기존의 최적일치법은 사회과학 분야에서 꾸준히 적용되어 왔으나, 한 시간의 연속선상에서 하나의 국면만을 분석해야만 한다는 약점을 가지고 있어 삶의 다차원성을 고려하지 못한 분석이라는 비판을 면하지 못해왔다. 실제 시퀀스분석에 있어 각 상태들 간의 상호관련성을 인정함에도 불구하고(가령, 가족-직업-주거상태 등) 비독립적인 상태들을 다차원적으로 동시에 구명한 연구는 적은 편이다. 그러나 소수의 연구에서의 다차원성 구명은 완전한 의미에서의 다차원성을 고려했다고 보기 어렵다. 이는 각 삶의 영역(가족, 직업, 주거)을 각각 독립적으로 구명하고, 각 영역 간의 관련성의 정도를 분석하는 방법에 그쳤기 때문이다.

이와 같은 한계점은 삶의 다양한 측면들은 서로 연관되어 있으나 서로 다른 속도의 시간을 가지고 있기 때문에, 향후 생애 연구는 서로 이질하지만 연관되어있는 삶의 궤적들을 통합해야 한다는 요구를 촉발시켰다(Abbott, 1992). 최적일치법의 확장된 형태의 다채널시퀀스분석은 개인의 다양한 삶의 궤적을 동시에 설명할 수 있다는 장점을 가지고 있다(Gauthier, Widmer, Bucher, & Notredame, 2010). 다채널시퀀스분석이 최적일치법의 확장된 형태이므로 다채널시퀀스분석을 이해하기 위해서는 선결적으로 최적일치법에 대한 이해를 필요로 한다.

## 가) 최적일치법의 개요

최적일치법(optimal matching)은 분자생물학 분야에서 주로 DNA 혹은 단백질의 염기서열을 통해 진화의 계통을 재구성하는 연구를 위해 사용하던 기법이다. 생물학에서는 특정한 단백질의 순서 염기서열과 가장 근접하게 매치되는 쌍을 찾기 위해 방대한 데이터베이스를 다루게 된다. 이때 다양한 종에서 추출된 DNA 또는 단백질의 염기서열은 구명하고자 하는 특정 염기서열과의 거리행렬을 생성하여 가장 가까운 거리에 위치하는 패턴을 가려내는 알고리즘을 가지고 있다.

최적일치법은 1970년대에 처음 도입되어 1980년대까지 양적, 질적으로 방대한 연구에 광범위하게 적용되기 시작하였다. 사회과학분야에서 최적일치법을 적용한 것은 Abbott & Forest(1986)의 연구에서 처음 실시되었으며 사회적 과정을 일련의 사건의 연속으로 보고 사건들의 배열과 순서에 대한 연구를 최적일치법을 통해 수행하였다(Abbott & Tsay, 2000). 최적일치법은 기존 연구에서와 같이 변인 간의 선후 관계를 구명하기보다는, 시간의 경과에 따른 사회 현상의 변화에 대한 묘사적이고 체계적인 관점을 제공하는 방법이다.

## 나) 최적일치법의 기본 가정

최적일치법은 전체 사건 혹은 상태의 배열형태를 지닌 자료를 분석하는 방법을 제공한다. 즉 개인들의 다양한 배열형태를 유사한 배열형태로 좁혀나가는 과정에서 발생하는 조작이 일어나게 되며, 조작의 내부 작동에 따라 개인의 배열형태 간의 근접성을 계산하게 된다. 이를 조작화할 때, 한정된 공간 상태인 요소들의 배열을  $Y$ 로 정의한다면, 사건배열  $S$ 는  $Y$ 에 대한 모든 한정된 배열들의 집합체로 표시된다.

$$a \in S \text{ 일 때, } a = (a_1, \dots, a_n) \text{ 이면, } a_1, \dots, a_n \in Y$$

$$n = |a|: \text{사건 배열의 길이}$$

두 개의 사건배열 비교( $a, b \in S$ )의 기본은 다른 사건배열과 동일해 질 때까지 하나의 사건배열을 변환하는 데 적용될 수 있는 일련의 조작들을 정의하는 것이다. 이를 요소조작(elementary operations)이라 하며, 요소조작에는 삽입(insertion), 삭제(deletion), 교체(substitution)가 존재한다. 삽입은 하나의 사건배열( $a$ )에 새로운 요소( $Y$ 에서 나온 하나의 상태)를 삽입해서, 삭제는 하나의 요소들을 제거하여, 교체는 요소들 중 하나를 다른 상태로 바꾸어 사건배열을 도출한다. 한편, 두 사례  $a, b$ 를 전환하는 요소조작들의 사건배열이 너무 많기 때문에 요소조작들에서 가장 짧은 사건배열을 찾아내기 위해서 ‘거리측정(distance measure)’이라는 개념이 발전되었다. 거리측정

은 요소조작에 드는 비용개념(c(W))으로 접근하며, 비용은  $0 \sim \infty$  범위로 정의될 수 있다. 요소조작을 통한 사건배열에 소요되는 총비용은 다음의 수식과 같이 표현되며 이는 두 사건배열 a, b의 거리를 나타낸다. 따라서 일반적으로 최적일치법이라 하는 것은  $Z=\{i, d, s\}$ 에 기초한 거리측정을 의미한다. 즉, 최적일치법에서 최적의 상태는 교체를 적게 하여 가장 적은 비용을 초래한 두 배열 간의 거리 값인 것이다.

그러나 거리측정은 비용함수(c[W])의 정의에 따라서도 달라질 수 있다. 만약 교체비용을 동일하게 정하는 것이 비현실적이라면 합리적인 방식으로 비용함수를 정의하는 방식을 취해야 한다. 복잡한 요소들(elements)의 구성은 실질적인 정보를 제공하는 긍정적 측면도 있는 반면 계산 부담이 늘어나기 때문에 유사한 사건배열 패턴을 찾아내기 어려워 단순한 상태구성은 사건배열에서 중요한 다양성을 놓치게 되는 문제점이 내재되어 있다. 이러한 문제점에 대한 해결책으로 두 가지 대안이 제시되고 있다. 하나는 교체비용을 이론적인 고려를 충분히 해서 임의로(ad-hoc) 모수화시키는 방법이고, 또 다른 방법은 데이터에 기초해서(data-based) 비용을 정하는 것인데, 사건배열 데이터에서 이행빈도를 확인하여 교체비용을 추출하는 접근법이다. 첫 번째 방법이 이론적 전제를 가지고 있기 때문에 더욱 합리적인 접근방식이라 할 수 있으나, 이론적 근거가 부족하기 때문에 많은 연구자들은 사건배열 내 각 상태의 전환빈도를 실증적으로 검토해보고 차별화시키는 방식을 취하고 있다(Brzinsky-Fay & Kohler, 2006; Malo & Munoz, 2003; 박경하, 2011).

$$c[w_1, w_2, \dots, w_k] = \sum_{i=1}^k c[w_i]$$

$[w_1, w_2, \dots, w_k]$ : 원 사건배열에서  $w_1, w_2, \dots, w_k$ 까지 요소 조작

$c[w_1, w_2, \dots, w_k] = 0$ 일 경우 조작 없음

$d_z(a, b) = \min \{c[w_1, w_2, \dots, w_k] | b = a[w_1, w_2, \dots, w_k], w_i \in Z, k \geq 0\}$

$a[w_1, w_2, \dots, w_k]$ : 요소 조작에서,  $a = b$ 이면,  $d_z(a, b) = 0$

#### 다) 최적일치법의 배열일치를 위한 조작 및 비용

최적일치법을 사건의 배열 자료에 적용할 때 가장 신중을 기해야 하는 점은 두 개의 배열들을 일치시키기 위한 조작들에 소요되는 비용을 정하는 일이다. 일단 각 조작에 소요되는 비용이 정해져야 이에 기반하여 비용을 최소화시키는 조작들을 찾아낼 수 있기 때문이다. 이 때 연구자가 어떤 차이를 보다 중요하게 여기는가는 비단 최적일치법의 알고리즘만의 문제는 아니다. 이러한 비용의 부여는 실질적으로도 중요한 의미를 가진다. 예를 들어 어떤 사건들이 서로 유사하거나 일련의 진

행과정에서 순차적으로 나타날 가능성이 높다면 이들 간의 교체 비용은 그만큼 낮아질 것이지만, 만일 서로 동떨어지거나 순차적으로 연결될 가능성이 적은 사건들이라면 이들 간의 교체 비용은 그만큼 높게 설정되어야 할 것이다. 이런 의미에서 교체비용은 상태 공간(state space) 내에서 각 상태 간의 거리 혹은 차이의 정도를 나타내는 것이다. 특히 비용을 부여할 때 삽입, 삭제, 교체의 일련의 조작들 가운데 교체가 주된 관심의 대상이 된다. 이는 삽입과 삭제의 경우 서로 대칭적이며, 삭제와 삽입이 순차적으로 이루어질 경우 교체와 동일한 효과를 갖기 때문이다. 이러한 이유로 삭제와 삽입의 비용은 모든 상태공간의 상태들에 대해 동일하게 적용하는 경우가 많은 반면, 교체 비용은 상태의 쌍 간에 다르게 적용되는 경우가 대부분이기 때문이다(최수정, 2010; 한준, 2004).

#### 라) 다채널시퀀스분석의 배열 일치를 위한 조작 및 비용

다채널시퀀스분석은 기본적으로 한 개인은 하나의 삶의 영역을 가지는 것이 아니라 삶의 여러 영역에서 다양한 상태로 존재하고, 각 상태들은 상호간의 관련성을 가지고 있다고 보는 것이며 동시에 시간의 경과에 따라서 다양할 수 있다고 보고 있다. 이와 같은 개념 하에서 다채널시퀀스분석은 체계적인 다차원적 접근을 필요로 한다. 즉 다차원적 접근이란 첫째, 각각의 배열에서 다차원적인 면이 동시에 구명되어야 하고, 둘째, 방대한 입력코드의 계산을 필요로 하지 않으며, 셋째, 비용 계산의 조합이 가능한 한 명확해야 한다는 것이다.

다채널시퀀스분석은 가령  $I$ 와  $J$ 라는 2개의 시퀀스가 있다고 가정하고(각 시퀀스의 상태는 알파벳 표기), 삽입 및 삭제 비용을  $d$ (indel 비용), 교체비용 행렬  $C$ 에서  $C_{sisj}$ 는  $I$  시퀀스의  $i^{th}$  번째 상태인  $S_i$ 가  $J$  시퀀스의  $j^{th}$  번째 상태인  $J_j$ 와 매치되는데 발생하는 비용을 설정(notation)하고, 편의상, 서로 다른 상태의 교체 비용은 1, 동일한 상태에 대해서는 0, 삽입 및 삭제 비용인 indel비용은 0.5로 설정할 때 최적의 매칭은 다음 식의 반복을 통해 최소의 비용이 산출되는 최적의 배열을 도출한다.

$$F(i, j) = \min \begin{cases} F(i-1, j-1) + C_{sisj} \\ F(i-1, j) + d \\ F(i, j-1) + d \end{cases}$$

$F(i, j)$ 의 식에서 각 줄은 가장 적은 비용을 들이기 위한 매칭 점수의 가능한 경우의 수를 의미한다. 이때 가장 적은 삽입, 삭제 및 교체 비용이 발생하는 배열이 도출될 때  $F(i, j)$ 가 최적화되었다고 할 수 있다(Durbin, Eddy, Krogh, & Mitchison, 2002)

다채널시퀀스분석을 개인의 삶에 국면에 적용하면, 다채널시퀀스분석은 가령 사람들이 삶의

국민이 가족상태와 직업상태로 설명된다고 가정할 때, 가족채널에서의  $x$ 번째 요소, 동일한 년도에 직업채널에서  $y$ 번째 요소가 동시에 구명되어야 함을 의미한다. 즉 A와 B라는 사람이 있을 때, 다채널시퀀스분석은 다음과 같은 두 요소를 함께 배열해야 한다. 괄호 안의 두 개의 알파벳은 동일한 시점에서 개인의 가족상태와 직업상태를 서로 상응하게 나타낸다.

$$A=\{(m,z), (m,t), (l,t), (l,t), (m,t)\} \text{ and}$$

$$B=\{(n,y), (l,z), (l,z), (n,z)\},$$

다채널시퀀스분석은 다음과 같은 수식으로 정의되고, 교체비용  $C_{sisj}$ 와 indel을 적용하여 기존의 최적일치법의 변형이라 할 수 있다.

$$C_{sisj} = \frac{\sum_{C=1}^{Nc} C_{sisj}^c}{Nc}.$$

일반적인 최적일치법에서 2명의 삶의 궤적을 매칭하는 데에는 하나의 비용행렬이 필요한 반면 다채널시퀀스분석은 각각의 채널(가족, 직업 등)에 각각의 비용행렬을 필요로 한다. 이때 비용행렬을 산정하는 것은 최적일치법과 동일하게 기본행렬, 이론기반행렬, 데이터기반행렬 등으로 구성할 수 있다.

가령 A와 B라는 사람이  $c$ 와  $d$ 라는 2개의 채널에 대해 매칭될 수 있는지를 분석할 때,  $C_{sisj}^c$ 는 B의  $c$ 채널의  $j$ 번째 요소에 A의  $c$ 채널의  $i$ 번째 요소가 매칭될 때 발생하는 비용을 의미한다. 결과적으로  $c$ 와  $d$ 채널은 평균화되어 최종적인 비용을 산출하는데 사용 된다(위의 다채널시퀀스분석 식에서  $C^c$ 는 각 채널의 비용행렬을 의미하고,  $Nc$ 는 채널의 수를 의미한다). 위의 사례에서 알 수 있듯  $(m,t)$ 와  $(l,z)$ 를 매칭하는 것이  $(l,t)$ 와  $(l,z)$ 를 매칭하는 것 보다 비용이 크다는 것을 직관적으로 알 수 있다.

### 3. 외환위기 이전, 당시 및 이후 상황과 청년층의 경력

외환위기는 우리나라에서 발생한 경제적 대 위기로, 사회의 전 부문에 구조적인 상흔을 남긴 유례없는 사건이었다. 특히 외환위기의 여파로 인해 외환위기 이전 완전고용에 가까웠던 노동시장은 극적으로 변화하여 실직자 대량 양산, 노동구조의 변동, 소득의 분배 악화 등 구조적인 변화가 발생했다. 이러한 변화 과정에서 청년층은 노동시장으로 진입했으나 동결된 노동시장 구조 속에서 높은 실업률을 보이며 그 취약성이 여지없이 드러나게 되었다. 실제 청년층의 고용과 실업은 장년층에 비해 경기순환에 매우 민감하다고 보고되고 있다(김기희, 2006; 안주엽, 홍서연, 2002; 장창원 외, 2002). 따라서 이 연구에서는 청년층이 직면하는 경제위기와 노동시장 속에서 청년층의 실업률, 대학진학률, 청년층에게 개설된 직업 및 고용 구조의 변화를 확인하는 것이 청년층의 경력에 있어 경제상황이 미치는 영향과 그 속에서 청년층이 선택할 수 있는 경력 형성의 과정 및 결과를 분석할 수 있다고 판단하였다.

#### 가. 외환위기의 의의

일반적으로 모든 사건이 다 위기로 간주되지 않으며, 다음의 세 가지 특성을 지닐 때 위기로 지각된다. 첫째, 사건의 심각성, 중대성, 손실 유발성이 높은 위협적인 사건일 때이다. 둘째, 대응책을 마련할 절대적 시간이 부족하여 시간적 압박을 주는 사건이어야 한다. 셋째, 당혹감이나 불안감, 서두름을 야기하는 예상하지 못한 사건일 경우이다(Hermann, 1963). 위기에 대한 이와 같은 개념적 설정을 적용할 때, 외환위기는 개인, 가족 및 조직 간 차이가 있을 수 있으나 당시 무척이나 위협적이었고 예상치 못했던 사건이었으며, 대응책 마련에 필요한 시간이 절대적으로 부족했기 때문에 대다수의 한국인에게서는 위기의 사건으로 간주된다(김명언, 2007).

외환위기는 대외 경상수지의 적자 확대와 단기유동성 외환 부족 등으로 대외 거래에 필요한 외환을 확보하지 못하여 국가 경제에 치명적인 타격을 입게 되는 현상으로 외환위기 발생국 통화의 연간 절하율이 25% 이상이면 전년도 평가절하율 보다 절하율이 10% 높은 경우로 정의되고(Frankel & Rose, 1996), 환율과 외환보유액의 변동을 동시에 고려하는 외환시장압력지수(Index of Exchange Market Pressure)가 평균으로부터 표준편차의 3배 이상으로 벌어지는 경우를 외환위기로 정의된다(Goldstein, 1997; Kaminsky & Reinhart, 1996). 우리나라의 외환위기는 1997년 11월 말 발발하였으며 2001년 8월 23일에 종결된 충격적인 사건으로 기록되고 있다. 외환위기 당시 발생했던 주요 사건들을 나열하면, 1997년 한보철강, 한보건설, 삼미그룹, 진로그룹, 한신공영그룹, 쌍방울그룹, 태일정밀, 해태그룹, 뉴코아, 고려증권, 한라그룹 부도, 1997년 12월 3일

IMF 구제금융 요청, 1998년 나산그룹, 극동건설, 거평그룹 부도, 기아자동차 현대에 낙찰, 1999년 현대그룹 구조조정, 2000년 현대건설, 대우자동차, 동아건설 부도, 2000년 9월 IMF 조기상환 방침 발표, 2000년 12월 4일 김대중 대통령 "국제통화기금의 모든 차관을 상환하였고, 우리나라가 IMF 위기에서 완전히 벗어났다"고 공식 발표, 2001년 1월 8일 대기성차관 조기상환 개시, 2001년 8월 10일 정부가 IMF 조기 상환, 2001년 8월 한국은행이 IMF 차입금을 전액 상환하면서 IMF 관리 체제 종료(IMF 구제금융 195억 달러 전액 상환)의 숨 가쁜 과정을 거쳐 왔다.

외환위기는 국내기업의 부실과 금융 산업의 구조적 취약성이 직접적인 원인이 되었고, 외환관리 실패로 국가부도에 직면하여 IMF에 구제 금융을 요청하면서 우리나라 정부가 독자적인 정책 수단을 갖지 못하고 IMF의 정책 권고를 그대로 수용하게 된 사건이다. 우리나라는 IMF의 강제적인 고금리 정책에 의해 연 20%가 넘는 이자율이 유지되면서 국내기업의 자금사정 악화와 대량의 도산사태는 피할 수 없었다. 1998년 7~8월의 1차 위기 시 어음부도율은 0.5~0.7%에 달했고 다시 2차 위기인 1999년 8~9월에는 부도율이 1.5%를 웃돌았다. 외환위기 당시 살아남은 기업들도 강도 높은 구조조정을 통해 최악의 상황을 피해야 했다(황수경 외, 2010).

외환위기의 여파로 실직자 양산, 노동구조의 변동, 소득의 분배 악화 등 노동시장에 큰 변화가 발생했다. 외환위기 이후 우리나라는 성장률 둔화 문제, 고용의 서비스화 문제, 제조업과 서비스업의 생산성 격차 문제, 기업 생산성 둔화와 그 과정에서 야기되는 교육훈련 과소 투자 문제, 대기업과 중소기업의 격차 문제 등 다양한 문제가 양산되고 있다(반가운, 2011). 일례로 외환위기의 파급력은 기업 상황을 통해 확인해볼 수 있다. 중소기업을 중심으로 살펴볼 때, 외환위기 이전인 1997년과 외환위기 당시인 1999년의 중소기업의 구조조정으로 인한 일반적 변화를 살펴보면 <표 II-12>와 같다.

<표 II-12> 외환위기 이전 및 당시 중소기업의 구조조정으로 인한 일반적 변화

구분	1997년	1999년	증가율
종업원 수	32.3	26.0	-19.5%
비숙련 노동자 수	8.5	6.6	-23.1%
숙련/기술노동자 수	11.3	9.5	-15.4%
연간 매출액(억원)	159.5	125.2	-21.5
연구개발투자 비율	4.5	4.9	9.8%
공장자동화 정도	42.9	45.2	5.3%
하청생산 비율	19.6	13.8	-29.6%

자료: 박삼욱, (2007). 산업구조 재편과 경제공간의 변화. 정운찬, 조흥식(편). 외환위기 10년, 한국사회 얼마나 달라졌나. 59-101.

연구개발투자 비율과 공장자동화 정도를 제외한 종업원 수, 비숙련 노동자 수, 숙련/기술노동



자 수, 연간 매출액, 하청생산 비율이 현저히 감소했으며, 특히 인력과 관련된 부분인 종업원 수, 비숙련 노동자 수, 숙련/기술노동자 수가 대폭 감소한 것을 확인할 수 있다. 또한 하청생산 비율이 가장 최대치로 감소한 것을 확인해볼 때, 하청업체의 부도 및 도산으로의 연쇄 현상도 가늠해볼 수 있다.

한편, 통계청에서 제시하는 경기순환주기를 확인해볼 때, 외환위기의 시작 시점인 1997년 말~1998년 초는 제6순환기 말 저점과 제7순환기 초 저점상태에 있으며, IMF 조기상환이 일어나기 시작한 시점인 2000년에는 제7순환기 정점에 있는 것을 확인할 수 있다(<표 II-13> 참조).

〈표 II-13〉 우리나라 경기순환주기

구분	기준순환일			지속기간(개월)		
	저점	정점	저점	확장기	수축기	순환기
제1순환기	1972년 3월	1974년 2월	1975년 6월	23	16	39
제2순환기	1975년 6월	1979년 2월	1980년 9월	44	19	63
제3순환기	1980년 9월	1984년 2월	1985년 9월	41	19	60
제4순환기	1985년 9월	1988년 1월	1989년 7월	28	18	46
제5순환기	1989년 7월	1992년 1월	1993년 1월	30	12	42
제6순환기	1993년 1월	1996년 3월	1998년 8월	38	29	67
제7순환기	1998년 8월	2000년 8월	2001년 7월	24	11	35
제8순환기	2001년 7월	2002년 12월	2005년 4월	17	28	45
제9순환기	2005년 4월	2008년 1월	2009년 2월	33	13	46
제10순환기	2009년 2월	2011년 8월		30		
평균	-	-	-	31	18	49

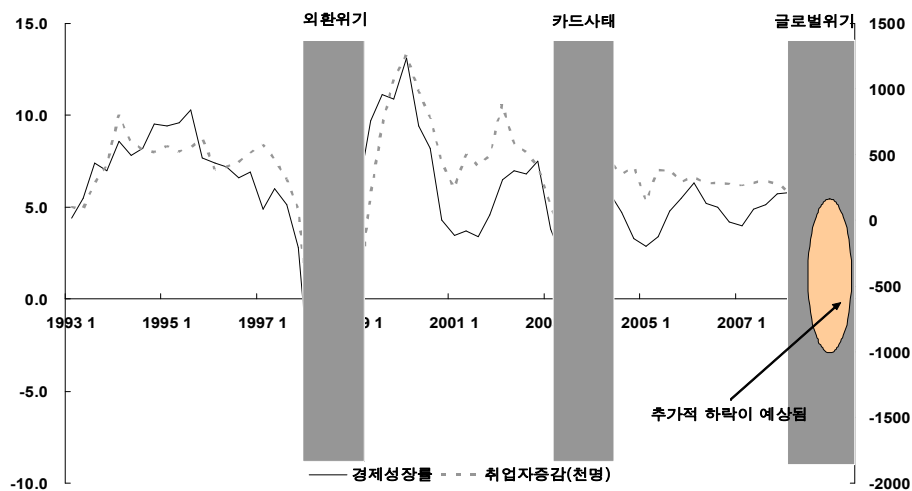
자료: 통계청. (2014). 우리나라 경기순환주기.

이때, 순환기는 저점에서 다음 저점까지의 주기를 의미하며, 순환기준은 총체적인 경기변동의 국면 전환점을 의미한다. 특히 제7순환기는 순환주기가 가장 짧았던 주기로 1998년부터 2000년까지 경기의 확장 정도가 24개월로 환산되어 있어 경기의 확장 정도의 수준이 낮음을 알 수 있으며, 이는 타 순환기보다 매우 짧은 편에 속한다. 이는 당연하게도 외환위기로 인한 전반적인 경기 침체에 기인하며, 제7순환기에서 제8순환기인 경기회복세로의 여타의 순환기보다 짧은 것은 짧은 기간 내에 IMF 조기상환을 통한 외환위기 극복 과정의 결과로 볼 수 있다. 따라서 우리나라의 경기순환주기를 볼 때, 제7순환기에 해당하는 1998~2000년은 외환위기 당시에 해당하며, 1998년 이전을 외환위기 이전, 2000년 이후를 외환위기 이후 시기로 구분할 수 있다.

한편, 외환위기는 우리나라의 경제위기와 관련해서 발생한 특수한 사건으로 기록되며 국민에게 구조적 상흔을 남긴 충격적인 사건으로 기록되었다(김명언, 2007). 외환위기 당시는 실직자 대량 양산, 노동구조의 변동, 소득의 분배 악화 등 노동시장에 큰 변화를 야기했다(반가운, 2011).

때문에 외환위기는 우리나라에서 발생한 충격적이고 과격한 사건으로 간주될 수 있다. 그러나 정도의 차이는 있지만 외환위기와 같은 경제위기는 간헐적으로 또한 지속적으로 발생하고 있으며, 외환위기 당시처럼 경제위기가 도래하면 경제성장률이 자연히 감소하며 취업자가 급감소하고 실업률이 증가하게 되는 현상이 나타나고 있다.

외환위기 이후 우리나라의 경제위기는 2003년 카드대란, 2008년 리먼브라더스 사태로 인한 글로벌 금융 위기 등 두 차례에 걸친 경제위기를 다시 겪게 되었다. 실제 외환위기 당시 국내 고용 시장은 빠른 시간 내에 붕괴하였고, 1997년 11월 58.5만명이었던 실업자는 1999년 2월 181.2만명으로 외환위기 기간 중 122.7만명 증가하였다. 당시 비경제활동인구는 동기간 183.3만 증가한 반면 경제활동이 가능한 인구는 54.5만명 증가하는데 그쳤고, 같은 기간 실업률은 2.1%에서 8.8%로 6.7% 상승한 바 있다([그림 II-3], <표 II-14> 참조).



[그림 II-3] 경제성장률과 신규 취업자 수 변화 추이

자료: 현대경제연구소, (2009). 글로벌 경제 위기와 한국 경제. 서울: 현대경제연구소.

〈표 II-14〉 경기침체 시 고용 지표 추이

구 분	외환위기		신용카드		2008~2009년		전체	
	평균	편차	평균	편차	평균	편차	평균	편차
취업자수증감(만명)	-108.7	52.9	-2.2	12.9	3.4	9.1	36.0	44.9
실업률(%)	6.4	1.68	3.8	0.17	2.9	0.25	3.4	1.29

주) 외환위기(1997.11~1998.12), 신용카드(2003.1~2003.8) 기준

자료: 현대경제연구소, (2009). 글로벌 경제 위기와 한국 경제. 서울: 현대경제연구소.

2007년 3/4분기 29만 6천명으로 최고치를 나타낸 이후 2008년 4/4분기에는 5만 4천명으로 꾸준한 감소세를 보였고, 리먼브라더스 사태 이후 2008년 12월 마이너스 1만 2천명이었던 신규 취업자 수는 2009년 1월 마이너스 10만 2천명을 기록함에 따라 고용 여건이 갈수록 악화되어가고 있는 실정이다(현대경제연구소, 2009). 최근 고용 시장을 외환위기와 비교하면 노동 시장의 후행성으로 인하여 추가적인 실업은 불가피한 것으로 판단되고 있다. 즉 외환위기가 초래한 성장을 감소와 그에 따른 취업자 수 감소 충격은 외환위기 이전의 추세로 되돌아오는 일시적인 성격의 것(transitory shock)이 아니라 추세 자체의 변화를 가져온 항구적 영향을 갖는 충격(permanent shock)으로 구조적인 변화를 반영하는 것으로 분석되기 때문이다(이병희, 2008).

외환위기 기간 중 평균 취업자 증감은 108.7만 명 감소하였으나 최근에는 3.4만명 감소하여 경기 침체가 지속될 경우 향후 1여년에 걸쳐 백만명에 가까운 취업자 수 감소 시대가 재연될 가능성 존재한다. 때문에 외환위기는 우리나라의 특수한 경제위기로 기록되기도 하지만, 외환위기 이후 지속적인 경제위기 발생할 가능성이 있으며 이는 외환위기 이후 카드대란, 글로벌금융경제위기 때에서도 확인할 수 있는 바이다. 따라서 외환위기로 인한 사회적, 경제적 영향 및 여파를 분석하고 그에 예방적 대응을 도모할 필요가 있으며, 이와 같은 분석과 대응은 향후 발생할 수 있는 경제위기를 이해하고 분석하는 데 일반적인 해석적 시각을 제공할 수 있는 가능성을 가지고 있다고 판단된다.

## 나. 경제상황에 따른 청년층의 경력 취약성

청년층의 고용과 실업은 장년층에 비해 경기순환에 매우 민감하다고 보고되고 있다(김기희, 2006; 안주엽, 홍서연, 2002; 장창원 외, 2002). 경기순환에 있어 청년층의 경력 취약성에 대한 보고는 일반적으로 경기가 좋지 않을 때 사용자인 기업이 기존의 근로자를 해고하기보다 채용을 줄이거나 동결을 취하기 때문이다. 이는 기업이 재교육 비용이 소요되는 신규청년층의 고용을 회피하고 보다 비용효과적인 측면에서 해석되는 숙련된 인력을 유지하거나 영입하는 것을 선호하기 때문이다. 따라서 초기경력자인 청년층들은 노동시장으로의 이행에 있어 필연적으로 채용되어야

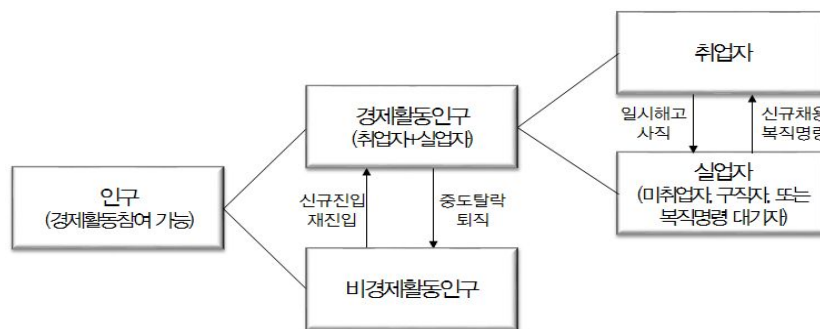
하는 입장이거나, 공급 측면에서 마땅한 일자리가 제공되지 않는 실정이다.

최근 한국경제 성장세의 둔화에 따라 노동시장에서의 입지가 취약한 청년층의 실업은 장기화되고 있으며, 숙련인 및 경력직의 선호는 미숙련 신규근로자인 청년층의 입직을 더욱 어렵게 하는 원인이 되고 있다. 지금과 같은 경제 불안이 가시화될수록 기업의 투자는 더욱 위축되며 이에 따른 신규채용이 감소하게 된다. 일례로 김명심(2003)의 연구에 따르면 외환위기 당시인 1998년 전문대졸 남성과 대졸여성의 실업률은 각각 24.1%, 12.1%로 매우 높은 수준이었으나, 2002년 외환위기 이후에는 각각 9.4%, 6.5%로 실업률이 감소하는 것으로 나타나 경제상황의 위기 및 취약여부와 정도에 따라 청년층의 실업률은 급변하는 것으로 판단된다.

#### 다. 외환위기 이전, 당시 및 이후 상황과 청년층의 실업률 변화

##### 1) 실업률의 개념 및 해석

경제활동인구(labor force)는 취업하고 있거나 적극적으로 일자리를 찾고 있거나, 또는 일시해고로부터 복직명령을 기대하고 있는 16세 이상의 모든 사람을 지칭한다. 일자리를 찾고 있지 않거나 사용자들에 의한 일시 해고로부터 복직명령을 기다리지 않는 사람들은 경제활동인구에 포함되지 않아 총경제활동인구는 취업자와 실업자로 구성된다. 노동시장에서는 취업자, 실업자, 비경제활동인구 각 범주에 속한 사람들의 수와 상태는 끊임없이 변화한다([그림 II-4] 참조).



[그림 II-4] 경제활동인구의 구성

자료: Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2002). *Modern labor economics: Theory and public policy*. New Jersey: Prentice Hall.

실업률은 노동시장의 상태를 확인하고 분석하기 위한 대표적인 측정치이다. 일반적으로 실업

률이 5%일 때 노동시장이 호황(tight)이라고 하며, 이는 일반적으로 일자리가 많아 기업으로 대변되는 사용자들이 빈 일자리를 매우기가 어려우며, 실업자들의 대부분이 다른 일자리를 신속히 찾을 수 있음을 의미한다. 반면 실업률이 7% 이상으로 높아지면, 근로자들이 풍부하며, 사용자들이 빈 일자리를 충원하기가 상대적으로 쉽다는 의미에서 노동시장 불황(loose)이라고 판단한다(Ehrenberg & Smith, 2002).

## 2) 외환위기 이전, 당시 및 이후 청년층 전체의 실업률

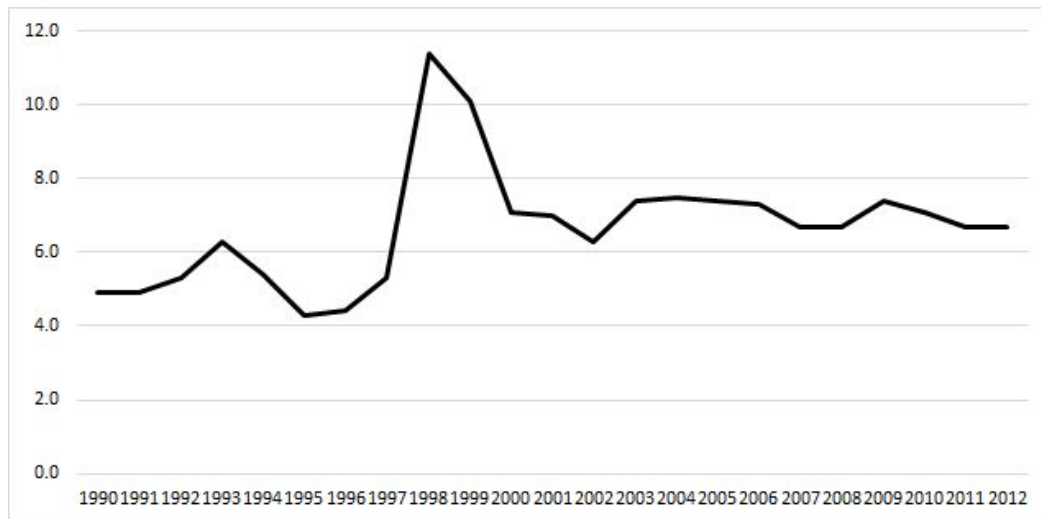
외환위기 직전 한국의 노동시장은 완전고용에 가까운 낮은 실업률을 보였으나 경제위기 이후 실업률이 급상승하였고 경제위기와 그에 결부되는 실업의 심각성을 교훈으로 남기게 되었다(김명심, 2003). 특히 20대 청년층(20~29세)은 외환위기 직후 고용률이 추락하고 실업률은 외환위기 전 5% 수준에서 외환위기 당시 11% 육박하는 수준까지 증가했다. 외환위기 경제성장률은 최저점으로 추락하였고 사상 유례없는 높은 실업률의 특징이 나타났다. 그러나 외환위기 극복 직후 경기 회복국면으로 접어들면서 고용률은 증가세로 돌아서 증가추세를 이어갔고 실업률도 감소되어갔다(정성미, 2010).

실제 우리나라의 1990~2012년에 걸친 청년층의 구체적인 실업률은 <표 II-15>, [그림 II-5]와 같다. 1990년대 초반 청년층의 실업률은 5% 이하로 Ehrenberg & Smith(2002)의 기준에 따라 청년층에 대한 고용시장은 호황기였음을 판단할 수 있다. 청년층의 고용시장의 호황기는 1996년까지 평균적으로 5% 이하의 수준을 유지하였으나, 1997년 실업률이 5%에 진입하였고, 외환위기 당시인 1998년부터 청년층의 실업률이 2배 이상 증가하였다. 청년층의 두 자리 수 대의 실업률은 1998년, 1999년 동안 유지되었고, 2000년에 들어 반등이 시작되어 7%대로 줄었으나 외환위기 이전의 고용시장의 호황기에 미치지 못하는 수준이며, 2000년 이후에도 평균 7.02%의 실업률이 유지되고 있는 실정이다. 외환위기 당시 폭발적으로 증가한 실업률과, 외환위기 이후에도 외환위기 이전과 같은 완전고용으로 회복되지 않는 현상은 Verick(2009)의 연구 결과에서도 확인되고 있다. 즉 경제적 위기 발생 과정에서 청년층이 가장 취약한 집단이며, 위기 발생 이후 실업률 증가가 장년층에 비해 빠르게 이루어지며, 경기 안정 이후에도 높은 실업률이 유지되는 것은 위기를 경험한 서구 국가들에서 공통적으로 발견된다고 보고한 바 있다.

〈표 II-15〉 청년층의 실업률

년 도	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
%	4.9	4.9	5.3	6.3	5.4	4.3	4.4	5.3	11.4	10.1	7.1	7.0	6.3	7.4	7.5	7.4	7.3	6.7	6.7	7.4	7.1	6.7	6.7

자료: 국가통계포털. (2014a). 청년층의 실업률 추이. Retrived from  
[http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=A#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont)



[그림 II-5] 청년층의 실업률 추이

자료: 국가통계포털. (2014a). 청년층의 실업률 추이. Retrived from  
[http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=A#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont)

한편, 청년층의 실업률은 타 연령과의 비교를 통해서도 그 심각성을 파악할 수 있다. 30대와 청년 취업자의 경우 변동 기간이 38개월로 40대(27개월), 50대(32개월)에 비해 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 또한 청년취업자의 경우 40대에 비해 고용 하락 시 6.9%p, 고용 상승 시 8.7%p 차이가 벌어져 변동 폭이 매우 크게 나타나는 것이 특징이다(〈표 II-16〉 참조). 이와 같은 특성은 외환위기 시 연령별로는 청년 취업자의 경우 상대적인 고용 시장 악화를 경험한다는 것을 확인할 수 있다.

〈표 II-16〉 연령별 취업자 증감 추이

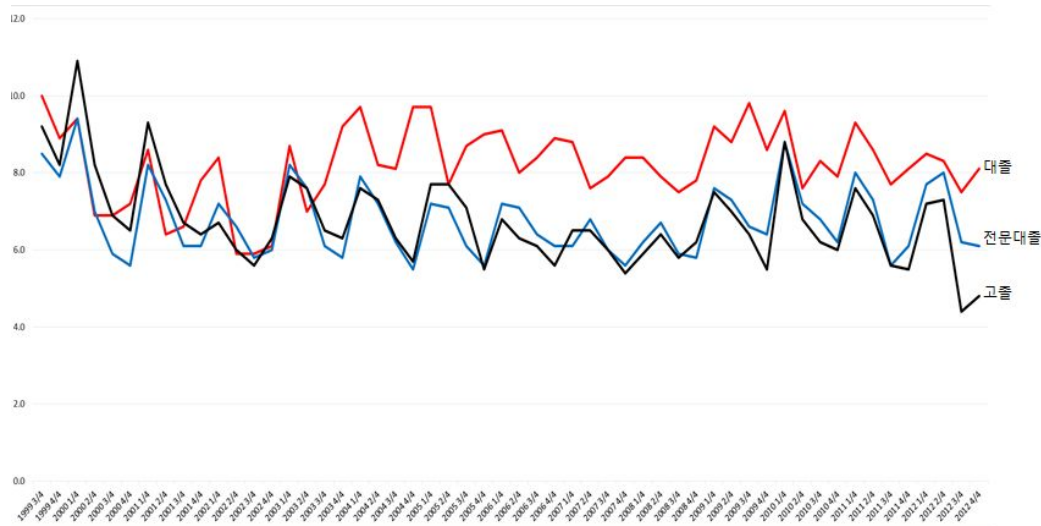
구분	전체(고점~고점)	기간	
		고점~저점(변동폭)	저점~고점(변동폭)
청년 취업자(15~29세)	97.01~00.02(38개월)	97.01~98.08(20개월) 1.0 → -13.0(14.0)	98.08~00.02(19개월) -13.0 → 8.4(21.4)
30대	97.01~00.02(38개월)	97.01~00.02(20개월) 2.5 → -7.3(9.8)	98.08~00.02(19개월) -7.3 → 3.7(11.0)
40대	97.12~00.01(27개월)	97.12~98.08(9개월) 3.9 → -3.2(7.1)	98.08~00.01(19개월) -3.2 → 9.5(12.7)
50대	97.07~00.02(32개월)	97.07~98.08(14개월) 2.6 → -5.8(8.4)	98.08~00.02(19개월) -5.8 → 7.2(13.0)
60대 이상	97.12~99.11(24개월)	97.12~99.11(12개월) 5.5 → -6.3(11.8)	97.12~99.11(13개월) -6.3 → 13.4(19.7)

자료: 현대경제연구소, (2009). 글로벌 경제 위기와 한국 경제. 서울: 현대경제연구소.

### 3) 외환위기 이전, 당시 및 이후 학력별 청년층의 실업률

한편, 20대 청년층의 고용률에 있어 학력별 추이도 살펴보면, 외환위기 당시 고졸, 전문대졸, 대졸을 막론하고 전반적인 고용률은 추락하였다([그림 II-6] 참조). 특히 전반적으로 학력이 낮을 수록 고용률이 낮은 것으로 나타났으며, 고졸과 전문대졸의 고용률은 다소 유사하게 해석될 수 있는 가능성을 가지고 있으나, 대졸자의 고용률은 전문대졸, 고졸에 비해 확연히 높은 것으로 볼 수 있다. 그러나 외환위기 당시의 경우 고졸, 전문대졸, 대졸 간의 고용률 차이는 크지 않으며, 대졸, 고졸, 전문대졸 순으로 고용률이 높은 것을 확인할 수 있다. 이는 외환위기가 학력계층 전반에 영향을 미쳐 일자리 및 고용에서의 부정적인 영향을 미쳤다는 방하남 외(2011)의 연구에서도 지적되고 있다.

외환위기 시 초졸이하와 고졸은 변동 기간이 각각 33개월과 39개월로 대졸이상(17개월)에 비해 지속적인 것으로 나타났다. 전문대졸의 경우 대졸이상에 비해 고용 하락 시 27.5%p, 고용 상승 시 23.2%p 차이가 벌어져 변동 폭이 매우 크게 나타나는 것으로 분석되었다. 반면 대졸이상은 고용 여건 저점까지 걸리는 기간이 3개월로 경기적 충격은 매우 빠르게 나타났지만 변동은 하락 시 9.5%p, 상승 시 7.4%p로 안정성을 유지하는 것으로 나타났다(<표 II-17> 참조)(현대경제연구소, 2009).



[그림 II-6] 청년층의 학력별 실업률 추이

자료: 국가통계포털. (2014b). 청년층의 학력별 실업률 추이. Retrived from [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=A#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont)

〈표 II-17〉 학력에 따른 취업자 증감 추이

구분	전체(고점~고점)	기간	
		고점~저점(변동폭)	저점~고점(변동폭)
초졸이하	97.03~99.11(33개월)	97.03~98.08(18개월) 2.8 → -13.8(16.6)	98.08~99.11(16개월) -13.8 → 7.0(20.8)
중졸	97.08~00.01(30개월)	97.08~98.08(13개월) 6.3 → -19.5(25.8)	98.08~00.01(18개월) -19.5 → 8.3(27.8)
고졸	96.12~00.02(39개월)	96.12~98.08(21개월) 2.9 → -7.2(10.1)	98.08~00.02(19개월) -7.2 → 7.5(14.7)
전문대졸	97.06~99.07(26개월)	97.06~98.08(15개월) 23.5 → -13.5(37.0)	98.08~99.07(12개월) -13.5 → 17.1(30.6)
대졸이상	98.12~00.04(17개월)	98.12~99.02(3개월) 9.3 → -0.2(9.5)	99.02~00.04(15개월) -0.2 → -7.6(7.4)

자료: 현대경제연구소. (2009). 글로벌 경제 위기와 한국 경제. 서울: 현대경제연구소.

이상에서와 같이 청년층의 실업률 및 고용률은 경제상황에 따라 민감하게 반응하는 것을 확인할 수 있다. 이러한 현상과 같이 경기에 따른 청년층의 실업에 주목하는 것은 신고전파적 실업과 Keynes의 수요부족실업 원인에 기인한다. 이는 실업의 원인이 높은 실업 수당, 최저임금 및 지나치게 강력한 노동조합 때문에 현실적인 시장균형이 달성하지 못하는 문제로 귀결된다(Stoney, 1984). 때문에 노동시장의 전반적인 실업률이 상승하면 청년층의 실업은 더욱 악화되는 경향을



보이게 된다(송호근, 2003). 실제 외환위기의 충격을 직접 받았던 1998~1999년에 전체 규모에서 취업자가 감소하였고, 그 중 300인 이상 대기업을 중심으로 구조조정이 이루어지는 등 전반적인 고용시장의 불안이 최고조에 달해 청년층도 예외일 수 없었다. 또한 기업은 경제위기 이후 고용유연성 확보와 인건비 및 교육훈련비 절감을 위하여 비정규직과 경력직 채용을 대폭 확대하고 있어 신규 대졸자의 정규직 취업기회는 경제가 회복되어도 뚜렷하게 개선될 가능성이 없는 것으로 전망되고 있다(장창원 외, 2002).

## 라. 외환위기 이전, 당시 및 이후상황과 청년층의 대학진학을 변화

### 1) 외환위기 이전, 당시 및 이후 상황과 고졸자의 대학진학을

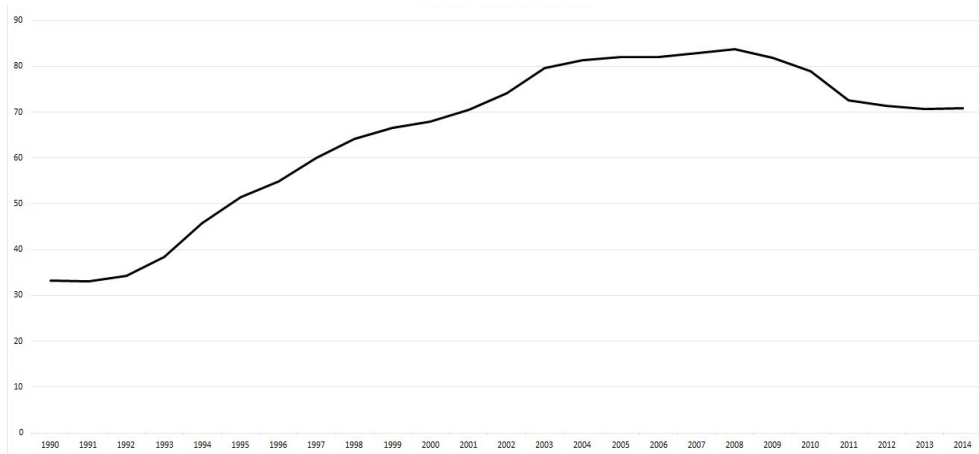
교육과 직업훈련과 같은 인적자본에 대한 투자는 향후 직업생활에서 보다 나은 수익의 회수를 통해 보상받는 경향이 있으며, 이와 같은 경향은 교육에 대한 투자를 하는 동인이 되기도 한다(Becker, 1993). 실제 임금을 결정하는 데 있어 교육수준이 높을수록 임금이 높으며, 이는 근속년수와 연령에 우선하고 있다(김유선, 2009). 이는 고용주가 근로자가 가진 실제 생산성을 정확히 가늠하기 어렵기 때문에 고용주가 근로자의 생산성 혹은 임금가치를 근로자의 교육, 경험, 나이, 성적 등과 같은 특성을 고려할 수밖에 없기 때문인 것으로 판단된다(Psacharopoulos, 1975). 그 중 임금을 결정하는 데 있어 통상적으로 교육수준이 가장 중요하게 고려되며, 고용주는 생산성에 기초하여 임금을 책정하기보다 근로자가 이수한 교육수준에 기초하여 임금을 책정하는 경향이 있는 것으로 알려져 있다(김강호, 2009). 때문에 교육 자체가 가지는 개인적·사회적 유인가와 한국적 상황에서 오는 학벌중심주의 문화로 인해 고졸자의 대학진학률은 점차적으로 증가해 1995년 50%를 돌파하였다. 1997년 말·1998년 초 외환위기에도 불구하고 대학진학률은 꾸준히 증가하고 있는 추세이며, 2004년 고졸자의 80%가 대학에 진학하는 수준으로 나타났다(<표 II-18>. [그림 II-7] 참조).

<표 II-18> 고졸자의 대학진학률

구분	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14
고졸자 대학진학률	33.2	33.1	34.3	38.4	45.8	51.4	54.9	60.1	64.1	66.6	68	70.5	74.2	79.7	81.3	82.1	82.8	83.8	81.9	79	72.5	71.3	70.7	70.9	
대학 취학률	23.6	23.7	24.9	27.1	31.7	36	41.1	45.3	46.4	48.5	52.5	55.1	56.4	58.4	61.4	65.2	67.8	69.4	70.5	70.4	70.1	68.4	68.4	68.7	68.2

자료: e-나라지표. (2014). 취학률 및 진학률. Retrived from

[http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1520](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520)



[그림 II-7] 고졸자의 대학진학률 추이

자료: e-나라지표, (2014). 취학률 및 진학률. Retrived from  
<http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idxcd=1520>

그러나 우리나라의 대학진학률의 지속적이고 가파른 증가세는 다소 기형적인 현상으로 해석되고 있다(최용환, 황상연, 김을식, 2011). 일반적으로 교육을 받은 근로자는 노동시장에서 그에 합당하는 능력이 있음을 신호하게 되며, 대학을 졸업한 근로자들은 고졸자들에 비해 상대적으로 상위의 직무를 담당하게 된다. 하지만 높은 대학진학률은 교육을 받은 근로자들에 대한 노동시장의 수요가 증가했음에도 불구하고 공급이 더욱 빠른 속도로 증가했기 때문에 교육프리미엄의 효과가 크지 않기 때문이다.

## 2) 과잉 대학진학률의 원인

첫째, 과잉 대학진학률에 대한 논의를 위해서는 필연적으로 고졸 취업에 대한 논의가 필요하다. 고졸 취업의 몰락은 1997년 말에 터진 IMF 경제위기의 영향이 컸던 것으로 분석된다. 당시 30%를 유지하던 취업률이 97년에 20%대로 떨어졌으며 이후부터 지속적으로 빠르게 하락, 2000년대 초반에 이미 한자리 수로 떨어졌다. 즉, 경제위기로 인해 고졸 취업자들을 흡수하던 노동시장이 주로 몰락했거나, 아니면 기업들이 고졸 취업자들 선발부터 줄이는 방식으로 경제위기에 대응했기 때문일 가능성이 높다. 때문에 외환위기 당시 노동시장으로의 진입이 어려워졌던 고졸자들이 선택했던 진로 중 하나가 교육에 대한 투자였으며, 교육에 대한 투자는 당시 한국의 학벌중심 사회에서의 여러 대안들 중 가장 선택할만한 대안으로 간주되었다.

이와 같은 현상은 Thurow에 의해 제기된 직업경쟁이론(job competition theory)에 의해 설명

될 수 있다. 즉 취업 결정은 개인이 보유한 기술에 근거해서 경쟁되는 것이 아니라, 취업기회에 대한 경쟁에 의해 이루어진다. 때문에 취업 서열(job queue)에서 우위를 점해야 하고, 상대적 지위를 보장받기 위해 방어적 필요성에 의해 더 많은 교육을 선택하게 된다(McGuinness, 2006). 때문에 학벌중심의 우리나라 사회에서 대학진학에 대한 열망은 취업기회 및 직업지위를 결정할 뿐만 아니라, 사회적 신분을 의미하는 사회적 자본의 역할을 하기도 한다(문혜진, 2013).

둘째, 과잉 대학진학률의 또 다른 원인은 정책에서 기인한 것이며, 이는 김영삼 정부의 대학 설립 준칙주의에서 그 원인을 확인할 수 있다. 1980년대까지 자율화 개혁 방향이 제시되었지만 실제 시행 면에서는 큰 진전을 보이지 않다가 1996년 대학설립 준칙주의가 도입됨에 따라 대학의 설립, 학생 정원, 입학전형 등에서 자율화가 본격적으로 추진되었으며, 그 수가 점차 증가하였다(<표 II-19> 참조). ‘대학설립 준칙주의’는 「대학설립·운영 규정」(대통령령 제15127호) 제4조 내지 제7조에 규정된 교사·교지·교원·수익용기본재산의 최소 확보 기준을 충족하면 대학설립을 허용해 주는 제도로서 대학설립 심사과정의 투명성을 높이고, 다양하고 특성화된 소규모 대학 설립을 유도할 목적으로 1996년 7월 도입되었다. 자율화의 주요 내용은 ① 일정한 여건만 갖추면 대학설립심사위원회의 심의를 거쳐 대학을 설립할 수 있게 하였고, ② 수도권 소재 대학과 국공립대학, 그리고 사범·보건의료계열 학과를 제외한 지방 사립대학은 교사·교사·교원·수익용 기본재산에 대한 최소 기준을 준수하는 조건하에 대학이 학생 정원을 자율적으로 정할 수 있도록 하였으며, ③ 대학 입학전형 업무는 한국대학교육협의회에 위임하여 대학의 자율성을 확대하였다(안민석, 2011).

<표 II-19> 1995~2010년 대학 수

구분	국·공립대						사립대					합계
	일반	교육	산업	전문	소계	비율	일반	산업	전문	소계	비율	
1995년	26	11	9	8	54	17.8	105	8	137	250	82.2	304
2000년	26	11	8	16	61	17.5	135	11	142	288	82.5	349
2005년	26	11	8	14	59	16.4	147	10	144	301	83.6	360
2010년	27	10	4	9	50	14.5	152	7	136	295	85.5	345
증감	1	-1	-5	1	-4		47	-1	-1	45		41
비율	3.8	-9.1	-55.6	12.5	-7.4		44.8	-12.5	-0.7	18.0		13.5

자료: 안민석, (2011). 통계로 본 대학의 변화 - 1995년 5·31 교육개혁안 이후부터 2010년까지-.  
2011 국정감사 정책자료집.

대학설립 준칙주의 도입 이후 사립 대학 및 전문대학 설립 현황을 살펴보면 <표 II-20>과

같다. 준칙주의 도입 첫 해인 1997년에 19교, 다음 해인 1998년에 6교 등 2010년까지 사립대학 46교, 전문대학 13교 등 전체 59교가 신설되었다.

〈표 II-20〉 1997년 이후 연도별 대학 및 전문대학 신설 현황

구분	대학	전문대학	구분	대학	전문대학
1997년	15	4	2005년	2	1
1998년	6	0	2006년	3	0
1999년	2	2	2007년	0	0
2000년	4	1	2008년	0	0
2001년	1	1	2009년	3	0
2002년	1	0	2010년	1	1
2003년	6	2	합계	46	13
2004년	2	1			

자료: 안민석, (2011). 통계로 본 대학의 변화 -1995년 5·31 교육개혁안 이후부터 2010년까지-, 2011 국정감사 정책자료집.

그러나 대학설립 준칙주의는 부실대학을 양산하고, 당시 급증한 대학의 수와 외환위기가 맞물리면서 다수의 고졸자가 대학에 진학하게 되는 현상이 나타났으며 이는 현재까지 이어져오고 있는 80%대의 대학 진학률의 원인이 되는 제도로 분석되고 있다(대학교육연구소, 2012).

### 3) 과잉 대학진학률의 결과

대학졸업생들의 눈높이에 맞는 양질의 일자리는 한정되어 있는 반면 대학졸업자는 급격하게 양적으로 팽창하여 청년실업이 가중된다. 우리나라 청년층의 대학 진학률은 80% 이상으로 전 세계에서 가장 높지만, 극심한 취업난으로 인해 그 노동력을 제대로 활용하지 못하고 있는 실정이다(김세원 외, 2011). 특히 대졸자의 실업문제는 외환위기 이후 상황이 더욱 악화되고 있는 형국이다. 신규 대졸자의 2001년 3월 실업률은 28.8%로 외환위기 이후 가장 높았던 1999년 수준(27.6%)을 상회하고 있어 그 심각성은 심화되고 가고 있는 추세이다.

한편, 대학졸업자를 위한 일자리가 한정되어 있다는 인식은 외환위기 이후 더 심화된 것으로 판단된다. 즉 외환위기 당시 구조조정 및 감축 등 대대적인 구조개편 이후 기업들의 인력 수요가 급감하였고, 특히 대졸자들이 선호하는 30대 그룹기업, 금융기관, 공기업의 고용인원은 외환위기 이후 약 29만명 정도 감소하였다. 이와 같은 현상은 대졸자의 실업률을 더욱 악화시키는 조건으

로 분석된다.

연쇄적으로 또한 한정된 일자리와 결부되어 청년층의 실업난에도 불구하고 중소기업들은 인력난을 호소하고 있어, 청년실업의 원인이 일자리 부족과 함께 높은 교육을 받은 대졸자들의 눈높이 문제로도 지적되고 있다. 이는 교육에 대한 투자 회수율을 고려할 때, 대졸자들의 기대투자수익률이 낮은 선택을 하지 않기 때문으로 판단된다.

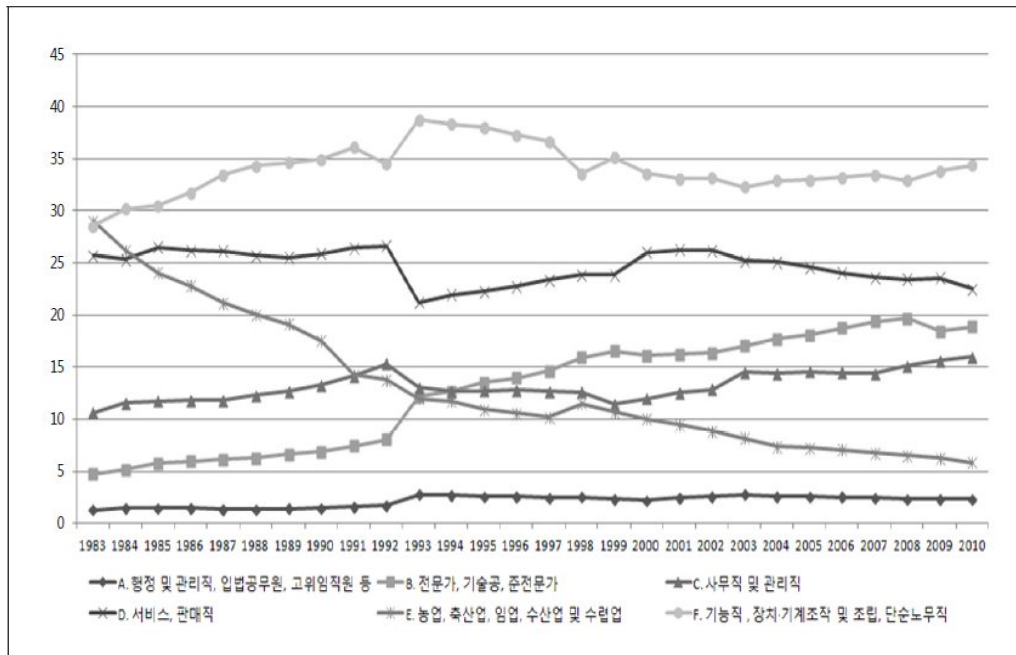
그러나 대졸자의 기대투자수익률은 소비자로서의 대졸자의 믿음에 가까우며, 노동시장에서의 대졸자에 대한 기대는 높지 않은 실정이다. 실제 우리나라의 노동력의 생산성에 대한 분석은 고학력화에도 불구하고 생산성이 선진국에 비해 낮고, 특히 서비스 산업의 경우 그 격차가 더욱 크다고 보고되고 있다. 이와 같은 고용의 문제는 특히 공급자 중심의 불공정한 교육 질서와 깊은 관계가 있다. 이때의 공급자는 대학으로 대학은 학생의 선발과 확보에 집중한 나머지 취업 능력과 직결되는 능력의 개발은 후순위에 있다(김세원 외, 2011).

때문에 이와 같은 ‘일자리 수요 부족-대졸자 공급 과잉-대졸자의 높은 기대투자수익률-노동시장에서의 대졸자 생산성 불신’과 같은 부정적 순환 사이클은 기형적인 대학진학률에 대한 문제제기를 하게 되며, 이에 수반되는 부정적 결과들은 결국 개인적·사회적 낭비와 생산성 감소로 귀결될 수 있다. 특히 외환위기 사태를 계기로 고학력 실업과 청년실업이 이슈가 되었음을 볼 때, 특히 학력인플레이가 취업디플레로 이어지는 상황, 즉 대학졸업자 다수가 고졸 취업시장을 기웃거려야 하는 상황은 지속인 이슈가 될 수밖에 없는 구조로 판단된다(송호근, 2003).

## 마. 외환위기 이전, 당시 및 이후 상황과 직업구조 변화에 따른 청년층의 직업 변화

### 1) 외환위기 이전, 당시 및 이후 직업구조 변화

우리나라의 직업구조는 산업화를 거치면서 농림어업 종사자의 비율이 감소하고 사무직, 서비스/판매직이 높은 비중을 차지하였다. 그러나 외환위기가 도래함으로 인해 대규모 구조조정과 동시에 노동시장이 전면적으로 재편되면서 사무직이 감소하고, 3차 산업으로 인해 증가세를 보이던 서비스/판매직이 정체되거나 감소하는 양상을 보였다(유홍준, 김기현, 정태인, 2013). 반면 전문직, 기술직의 경우 꾸준히 증가세를 보이고 있는 실정이다([그림 II-8] 참조)(방하남, 김기현, 신인철, 2011).



[그림 II-8] 직업대분류별 종사자 비율 추이

자료: 방하남, 김기현, 신인철. (2011). 한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구. 서울: 한국노동연구원.

전문가, 기술공 및 준전문가의 종사자 비율 상승과 농림어업직 종사자 비율 감소가 두드러지게 나타나고 있고, 전문직 관련 종사자의 증가폭은 2000년 이후 다소 줄어드는 양상을 보여주고 있다. 농림어업직은 관리자 다음으로 낮은 비중을 보여주고 있다. 한편 관리직의 경우 1983년 1.30%에서 2010년 2.37%로 종사자 비율이 다소 증가하였으나 여전히 낮은 비중인 것으로 나타나고 있다. 사무직의 경우 지속적으로 감소하는 경향이 있으며, 외환위기를 거치고 2003년부터 다시 증가하는 양상이다. 서비스/판매직은 2000년 이후 높아졌다가 2010년에는 22.51%의 비중을 보여주고 있다. 기능/조작 및 단순노무직은 1993년까지 상승하였다가 이후 감소 경향을 보여주고 있으며, 2000년대 33% 내외의 비중을 보여주고 있다(방하남 외, 2011 재인용).

직업에 따른 취업자 증감 추이를 외환위기 당시에 보다 초점을 두어 증감추이를 분석한 결과는 <표 II-21>과 같다. 전문가, 기능원 및 기능근로자의 경우 32~33개월로 취업자 증감의 기간이 긴 것으로 나타났지만, 단순노무직 근로자, 장치, 기계조작원 및 조립원, 기술공 및 준전문가의 경우 20개월 미만으로 취업자의 변동 주기가 짧은 것으로 나타나 외환위기 당시 취약한 직종인 것으로 분석된다(현대경제연구소, 2009).

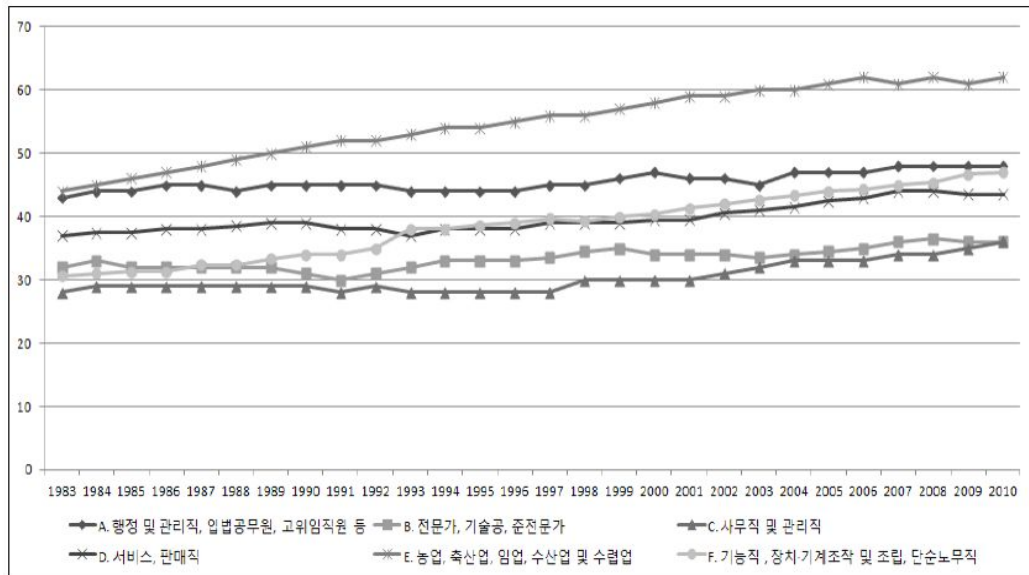
〈표 II-21〉 직업별 취업자 증감 추이

구분	전체(고점 ~ 고점)	기간	
		고점 ~ 저점(변동폭)	저점 ~ 고점(변동폭)
입법공무원, 고위 임직원 및 관리자	98.10~00.04(19개월)	98.10~99.04(7개월) -3.54 → -10.2(6.7)	99.04~00.04(13개월) -10.2 → 4.0(14.2)
전문가	98.05~00.01(33개월)	98.05~99.08(16개월) 11.4 → -4.7(16.1)	99.08~00.01(18개월) -4.7 → 40.7(45.4)
기술공 및 준전문가	97.06~99.01(20개월)	97.06~98.04(11개월) 13.2 → -4.5(17.7)	98.04~99.01(10개월) -4.5 → 9.0(13.5)
사무직원	98.01~00.02(26개월)	98.01~99.01(13개월) 1.4 → -16.2(17.6)	99.01~00.02(14개월) -16.2 → 6.7(22.9)
서비스 근로자 및 상점과 시장 판매근로자	97.08~99.10(27개월)	97.08~98.10(15개월) 3.9 → -5.9(9.8)	98.10~99.10(13개월) -5.9 → 4.9(10.8)
기능원 및 관련 기능근로자	97.04~99.11(32개월)	97.04~98.08(17개월) 0.7 → -23.9(24.6)	98.08~99.11(16개월) -23.9 → 11.3(35.2)
장치, 기계조작원 및 조립원	97.11~00.03(29개월)	97.11~98.08(10개월) 4.5 → -8.5(13.0)	98.08~00.03(20개월) -8.5 → 9.0(17.5)
단순노무직 근로자	97.11~99.18(19개월)	97.11~98.01(3개월) 1.4 → -17.2(18.6)	98.01~99.18(19개월) 4.5 → 20.0(24.5)

자료: 현대경제연구소. (2009). 글로벌 경제 위기와 한국 경제. 서울: 현대경제연구소.

## 2) 외환위기 이전, 당시 및 이후 청년층의 직업 구조

직업대분류별로 중위연령의 변화 추세를 살펴보면 [그림II-9]와 같다. 전반적으로 모든 직업군에서 중위연령이 상승 추세에 있는 것으로 나타났다. 이는 우리나라 인구의 저출산·고령화 경향과 맞물려 있다(방하남 외, 2011)고 해석될 수도 있으나, 청년층의 고용소외 측면에서도 해석될 여지가 충분히 있다고 판단된다. 즉, 청년층이 많이 분포된 직업인 경우 중위연령이 낮을 가능성을 가지고 있으며, 특히 외환위기 당시 중위연령이 낮은 직업을 확인하는 것은 외환위기 당시 청년층이 다수 분포되어 있는 직종을 판별할 수 있는 기준이 될 수 있다.



[그림 II-9] 직업대분류별 중위연령의 변화 추이

자료: 방하남, 김기현, 신인철. (2011). 한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구. 서울: 한국노동연구원.

중위연령이 높은 직업은 농림어업직이며 시간이 경과될수록 중위연령은 51~62세로 증가하는 것으로 나타났다. 반면 중위연령이 낮은 직업 중 1990~2010년 사이 20~30대 연령이 중위연령인 직업은 전문가/준전문가, 사무직인 것으로 나타났다. 반면 서비스/판매직, 기능조작/단순노무는 30대 초중반 연령의 중위연령을 포함하는 것으로 나타났다. 이와같은 데이터를 확인해볼 때, 직업 구조에 있어 청년층이 많이 분포되어 있는 직업은 전문가/준전문가/사무직, 서비스/판매직, 기능조작/단순노무 등인 것으로 분석된다(<표 II-22> 참조).



〈표 II-22〉 직업대분류별 중위연령 변화 추이

년도	관리자	전문가/ 준전문가	사무직	서비스/ 판매직	농림어업	기능조작/ 단순노무
1990	45	31	29	39	51	34
1991	45	30	28	38	52	34
1992	45	31	29	38	52	35
1993	44	32	28	37	53	38
1994	44	33	28	38	54	38
1995	44	33	28	38	54	38.7
1996	44	33	28	38	55	39
1997	45	33.5	28	39	56	39.7
1998	45	34.5	30	39	56	39.3
1999	46	35	30	39	57	40
2000	47	34	30	39.5	58	40.3
2001	46	34	30	39.5	59	41.3
2002	46	34	31	40.5	59	42
2003	45	33.5	32	41	60	42.7
2004	47	34	33	41.5	60	43.3
2005	47	34.5	33	42.5	61	44
2006	47	35	33	43	62	44.3
2007	48	36	34	44	61	45
2008	48	36.5	34	44	62	45.3
2009	48	36	35	43.5	61	46.7
2010	48	36	36	43.5	62	47

자료: 방하남, 김기현, 신인철. (2011). 한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구. 서울: 한국노동연구원.

## 바. 외환위기 이전, 당시 및 이후 직업구조 변화에 따른 청년층의 고용 변화

### 1) 노동시장 진입유예

청년층 노동력의 유희화는 자신의 능력개발을 위하여 교육을 받는 과정에서 많은 액수의 직접 비용과 기회비용을 지불하였지만, 실업, 비정규직, 비경제활동인구의 상태에서는 이를 제대로 회수할 수 없어 발생하는 현상이다. 이와 같은 청년층 노동력의 유희화의 지속은 결과적으로 개인 및 사회적인 교육투자 수익률을 떨어뜨리게 된다(장창원 외, 2002). 그럼에도 불구하고 청년층의 노동시장 진입에 있어 진입유예 현상이 두드러지고 있는 상황이며, 이는 경제위기가 도래할 시 더욱 두드러지게 나타나는 현상이다.

일반적으로 한정된 노동수요에서 양질의 일자리를 확보하기 위해서는 두 가지 전략이 유효하게 여겨지고 있다. 첫 번째 전략은 주변부의 일자리부터 시작하여 경력을 쌓아나가며 양질을 일자리를 확보해가는 전략이며, 두 번째 전략은 미취업 상태에서 역량을 더 겸비하여 양질의 일자리로

바로 이행하는 것이다(오호영 외, 2012). 이 두 가지 전략 중 청년층 대다수는 노동시장의 경직성을 감안하여, 후자를 선택하게 되며 이는 곧 청년층의 고스펙화와 노동시장으로의 진입 유예 기간이 길어지게 되는 결과로 나타나게 된다.

## 2) 니트족 발생

외환위기 전후인 1997~1999년의 노동시장 참여의 변화추이를 살펴보면 청년층의 경제활동참가율은 외환위기 이후 전반적으로 감소하고 있는 것으로 분석된다. 특히 20~24세 연령층의 경제활동참가율이 1997년 62.5%인데 비해 1999년에는 57.7%로, 외환위기 이전보다 4.8% 감소해 0.4% 증가한 15~19세 계층과 3.0% 감소한 25~29세 계층에 비해 상대적으로 참가율 하락이 크게 감소했음을 알 수 있다(<표 II-23> 참조).

이는 기업의 채용역제로 인해 취업전망이 불투명해지자 스스로 구직의사를 철회해 아예 실업자 대상에서 제외된 실망실업자의 증가 때문으로 풀이된다(장창원 외, 2002). 이러한 맥락에서 니트족(NEET)은 ‘Not in Education, Employment or Training’을 줄인 것으로 교육이나 훈련도 받지 않고 일도 하지 않는 젊은 사람들을 지칭한다. 니트족은 청년인력의 유희화를 대표하는 단적인 현상이며, 니트족의 증가는 노동력의 유희화와 생산성을 저하하는 원인이 된다.

<표 II-23> 니트족 현황

구분	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
15~34세 인구	15,458 (100.0)	15,392 (100.0)	15,295 (100.0)	15,803 (100.0)	15,625 (100.0)	15,461 (100.0)	15,240 (100.0)	15,009 (100.0)	14,759 (100.0)	14,504 (100.0)
청년 무업자 (니트족)	510 (3.3)	511 (3.3)	619 (4.0)	1,022 (6.5)	1,051 (6.7)	940 (6.1)	1,003 (6.6)	946 (6.3)	1,148 (7.8)	1,214 (8.4)
구직 니트족	241 (1.6)	245 (1.6)	301 (2.0)	606 (3.8)	551 (3.5)	396 (2.6)	383 (2.5)	352 (2.3)	397 (2.7)	407 (2.8)
비구직 니트족	269 (1.7)	267 (1.7)	318 (2.1)	416 (2.6)	500 (3.2)	544 (3.5)	620 (4.1)	595 (4.0)	751 (5.1)	806 (5.6)
非니트족	14,948 (96.7)	14,880 (96.7)	14,676 (96.0)	14,781 (93.5)	14,574 (93.3)	14,521 (93.9)	14,237 (93.4)	14,063 (93.7)	13,611 (92.2)	13,290 (91.6)

자료: 남재량, (2006). 청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구. 서울: 한국노동연구원.

니트족 청년층은 일반적으로 노동시장에서 진입을 시도하거나 또는 시도하지 않았거나 결과적으로 일자리를 가지고 있지 않은 청년층을 의미한다. 니트족의 발생원인은 다양하게 분석할 수 있으나, 첫째 노동시장의 수요와 공급 불일치로 인한 고학력 청년층의 진입 장애, 둘째, 학교에서

노동시장으로의 이행 구조의 취약성, 셋째, 자발적 사유로 일하는 삶을 유보하는 성향 등으로 분석된다(정연순 외, 2008).

### 3) 비정규직으로의 진입

비정규 노동은 시간제, 임시노동, 파견근로자와 같이 전통적 정규노동과 상이한 고용형태로 근무하면서, 고용안정성이나 근로조건이 상대적으로 열악한 임금근로자를 지칭한다. 비교적 널리 통용되는 기준이 되는 통계청의 <경제활동인구조사>에서는 임금근로자 중에 상용직을 제외한 임시, 일용직을 비정규 근로자로 정의한다. 이 중 임시직은 ‘근로계약이 1개월 이상 1년 미만인 경우, 또는 근로계약이 없어도 일정한 사업(완료 1년 미만)의 필요에 의해 고용된 경우 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 예상되는 경우’를 말한다.

한국 사회의 비정규직과 관련된 주된 변화는 외환위기 당시 중점적으로 발생하였다. 당시 전반적인 경기 침체와 함께 기업의 신규인력 채용이 감소하면서, 청년층의 노동시장 진입 기회가 줄어들었으며, 청년층의 노동시장 진입 기회가 줄어들 뿐만 아니라 그 취업의 질을 보장받지 못하게 되었다. 실제 소위 팬찮은 일자리(decent job)가 감소하면서 청년층의 취업에 이상신호가 생기게 되었다(김종성, 이병훈, 신재열, 2012). 특히 외환위기를 겪으며 고용구조 상 비정규직화가 급격하게 이루어졌으며 연쇄적으로 실업, 고용불안, 저임금으로 고용상황을 악화시켰다. 비정규직화는 분명 자유로운 근로조건이라는 긍정적인 측면도 존재하지만(Arthur & Rousseau, 1996), 고용구조 유동화로 인한 불안정성의 타격이 더욱 크다는 것이 일반적인 견해이다(금재호, 2007).

한편, 최근의 비정규직에 대한 연구들은 비정규직을 통한 정규직으로의 진행가능성, 소위 비정규직의 정규직으로의 가교 역할의 가능성에 대하여 관심을 기울여 왔다. 즉 비정규 임시직이 좀 더 나은 조건의 정규직으로의 가교인지 아니면 한번 들어가면 헤어내기 힘든 함정과 같은 것인가에 대한 것이다(이창훈, 2007). 그러나 선행 연구의 의견 차이는 결론적으로 비정규직은 정규직으로 이행하는 가교(stepping stone)가 아닌 고착화되는 함정(trap)으로 해석되고 있는 실정이다(남재량, 김태기, 2000; 문혜진, 2013; 한준, 장지연, 2000).

## 4. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성

경력이 한 개인의 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용 상태의 변화로 정의될 때, 경력 유형은 개인마다 일생에 걸쳐 경험하게 되는 서로 다른 직업과 고용 상태의 변화가 직업경력의 영역 측면에서, 고용경력의 상태 측면에서 유사한 양상으로 묶여지는 틀로 정의될 수 있다. 이처럼 경력 유형이 직업과 고용 상태에 따라 유형화 될 때, 각 경력 유형에 속한 개인의 특성과, 각 경력 유형 간 경력이 전개되는 진입, 과정 및 결과의 특성이 동질하다고 판단하기 어렵다. 따라서 이 연구에서는 직업 및 고용경력의 상태에 따른 경력 유형에 있어, 경력 유형 간 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성이 서로 다르게 나타난다고 전제하였으며, 이를 청년층에 국한하여 고찰하였다.

### 가. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성

#### 1) 성별

여성 청년층은 청년층이 가지고 있는 일반적 특성과 노동시장에서 여성이 가지는 특수성을 동시에 지니고 있는 집단이다. 즉 청년층이 가지고 있는 경력 탐색과 유희화 현상뿐만 아니라 여성 청년층은 출산, 가사 및 양육의 사유로 장기적으로 경력축적에서 소외되거나 경력단절의 가능성을 가지고 있다(김태홍, 김종숙, 2002).

1990년대에 들어 여성들의 사회진출 욕구가 높아지고 있으나 노동시장의 취업 기회는 한정되어 있다고 보고되고 있다(한국경영자총협회, 2004). 특히 경제위기는 여성에게 큰 영향을 미쳤고 특히 경제활동참가율 측면에서 여성실업자와 취업난이 두드러지게 나타나고 있는 실정이다(이정표, 2004). 다시 말해 노동시장의 악화는 여성노동시장의 악화라는 문제와 직결되고 있는 것이다(은수미, 2009).

청년 노동시장의 악화, 특히 여성청년의 노동시장지위에 일어난 변화는 이들의 개인으로서의 선택에 구조적 제한을 가하는 외적 환경이 되었을 것으로 추정된다. 김영옥, 이선행, 김민수(2011)에 따르면 2000년대 이후 여성노동시장의 특성은 첫째, 고학력-저연령-고임금-정규직과 저학력-고연령-저임금-비정규직의 양극화, 둘째, 노동이동의 경직화 현상으로 설명된다. 학력에 따른 계층화 현상만을 고려할 때 저학력여성들의 일자리가 주로 하위직에서 증가하는 반면, 고학력 여성들의 일자리는 중간과 상위 수준의 일자리에서 증가하는 현상을 의미한다. 한편 노동이동의 경직화 현상과 관련해서 보면, 20~24세 여성취업자 중 약 60%가 하위 임금군에 몰려있는데,

대졸이상 여성은 10.4%만이 그러한 반면, 고졸 여성취업자는 42.6%가 하위 임금군에 속한 것으로 나타났다(김영옥 외, 2011). 직종별로 볼 때 경제위기 이후 여성은 전문기술직·사무직 종사자가 증가하는 반면, 판매·서비스직은 감소하고 단순노무자가 증가하는 등(김영옥 외, 2011) 여성 내부의 계층화 현상을 발견할 수 있다(김혜경, 이순미, 2012 재인용).

이와 같이 여성 청년층이 남성에 비하여 차별화된 이행 경로를 나타내는 것은 개인의 능력이나 자질 문제가 아니라, 귀속적 특성에 의해 영향을 받기 때문이다(이정표, 2004). 실제 고졸 미진학 청년층 가운데 여성인력은 고교 졸업 후 2~3년 뒤 출산·육아 등에 따라 노동시장에서 이탈하는 경우가 많아 경제활동참가율이 대졸여성 인력에 비하여 크게 저조한 수준으로 나타난다. 또한 유희화율 측면에서도 고졸 남성의 유희화율에 비하여 고졸 여성의 유희화율은 2배 이상 높은 것으로 나타나 고졸 여성이 노동시장으로부터 배제되고 있음을 보여준다(전병유, 이상일, 2003).

## 2) 학력

외환위기 이후 사회, 경제의 양극화 현상이 심각해지면서 사회적 불평등의 재생산문제가 쟁점이 되었으며, 이러한 사회·경제적 불평등에 있어 교육의 메커니즘이 강하게 연결되어 있다(장기영, 2008). 학력은 다른 무엇보다도 직업과 긴밀히 연관되어있기 때문에, 교육은 비단 시대적 흐름에 영향을 받을 뿐만 아니라 직업을 얻는데 가장 큰 영향을 미치는 요인이다. 특히 직업과 학력의 관련성은 학교교육을 마친 후 노동시장으로 이행하는 과정에서 단연 그 관련성이 두드러지게 나타난다(장상수, 2008).

노동시장에 있어 교육과 학력이 미치는 영향은 사용자인 기업의 청년층 대응방식에서 두드러지게 나타나고 있다. 이는 신호이론에 근거하는데, 요약하면 다음과 같다. 기업은 근로자의 생산성과 자질에 대해 파악하는데 어려움을 겪으며, 이에 많은 비용이 소요되므로 과거의 통계나 경험에 의거한 신념을 갖게 된다. 신념인 즉 기업주가 노동시장에서 고학력자를 선호하는 이유는 이들이 생산성이 높기 때문이 아니라 저학력자 보다 근면하고 성실할 가능성이 높다고 생각하기 때문이다(Weiss, 1995). 신호이론에 의하면 학교교육을 마친 후 노동시장에 처음으로 진입하는 청년층의 경우 교육수준이 유일한 신호 역할을 하게 되기 때문이다(장기영, 2008).

때문에 학력에 따라 청년층의 경력 양상은 사용자의 영향에 따라, 그리고 개인의 대응방식에 따라 상이할 수밖에 없다. 선행연구에서는 학력이 높을수록 미취업상태를 탈출할 가능성이 높다(장상수, 2008)고 지적하고 있어, 학력이 낮을수록 노동시장에 진입할 가능성이 낮아지는 것으로 보고되고 있다. 또한 정성미(2009)의 연구에 따르면 노동시장의 불안정함 속에서 전문대졸 이하의 경우 그냥 쉬거나 실망 실업에 의해 노동시장에 진입하지 않는 경우가 증가하는 모습을 보였다. 반면, 4년제 대졸이상에서는 적극적으로 구직활동을 하는 실업자가 증가하기도 하고, 반대로

노동시장 밖에서 구직을 위한 취업준비 자체를 포기하는 모습이 포착되고 있다(정성미, 2009).

고졸취업자의 경우 대졸자 이상에 비하여 실업률이 높으며, 고졸취업자들의 초기 취업이 불안정하고 열악하며, 경력개발을 수반하지 못하는 빈번한 노동이동이 이루어지고 있다(김안국, 신동준, 2007). 이와 같은 양상은 한 개인이 자신의 개인적 특성이 아닌 소속 집단의 평균적인 특성에 근거해서 노동시장에서 처우를 받는다는 차별이론에 의해 더욱 잘 설명될 수 있다(Aigner & Cain, 1977; Phelps, 1972). 실제 고졸취업자는 대졸취업자에 비해 고용이 불안정하고 임금이 낮으며, 직장에서의 업무와 교육수준의 미스매치가 크고 구직 정보 획득도 미체계적으로 이루어지고 있는 것으로 알려져 있다. 때문에 고졸취업자는 대졸취업자와 분명히 구별되는 경력 구조를 가지고 있다고 보고되고 있다(강순희, 2013).

또한 학력이 높을수록 대기업에 취업하는 경향이 높으며, 낮을수록 중소기업체에 취업하고 있는 실정이다(윤형한, 신동준, 2012). 또한 이직 시에도 학력이 낮을수록 중소기업에서 대기업으로 이동하는 경우가 드물게 나타나고 있어 학력이 낮을수록 노동시장 구조의 경직성을 탈피하기 어렵다(정동열, 2014). 때문에 고졸취업자의 경우 사회적 편견이나 차별 등의 이유로 직업생활을 영위해나가는 데 어려움을 겪는다(박상현, 조동진, 2011; 최동선, 2012). 최근에는 하향취업의 일환으로서 전문대 졸업자의 경우 고졸 일자리를 대체하는 구축효과(crowding-out effect)도 상당한 수준이라는 선행연구의 결과도 있어 고졸취업자의 노동시장 진입과 적응은 주요한 사회적 이슈가 되고 있다(전병유, 이상일, 2002).

한편, 노동시장의 구조적인 한계로 인한 차이뿐만 아니라, 교육기관의 양성 목적에 따라서도 청년층의 경력이 달리 나타남을 알 수 있다. 일반적으로 4년제 대학은 학문중심의 교육으로 학문의 이론, 연구와 관련한 전문직 또는 연구개발직, 사무직으로의 경력을 형성하게 된다. 반면 전문대학을 포함한 직업계열은 직업기술교육을 통한 직업성취, 중견직업인 양성, 산업현장 기술과 순수학문 접목의 연구개발 등 기술발전에 대응할 수 있는 인력을 중심으로 양성되고 있다. 따라서 직업계열의 졸업생들은 노동시장에서 기술과 관련한 직종에서 일하게 되며, 주로 중견기술직으로의 경력을 형성하게 된다. 따라서 대학계열이 일반계열인지 직업계열인지에 따라 경력은 상이하게 나타날 수 있다.

## 나. 청년층의 경력 유형과 진입 특성

### 1) 첫 일자리 취업 소요 기간

한 개인에게 있어 첫 번째 직장은 향후 그 사람의 생애를 통해 연계 되는 사회적 지위결정에 중요한 역할을 한다(장기영, 2008). 때문에 첫 직장에 관한 연구는 활발히 진행되었으나 첫 직장

에 대한 연구 결과는 다소 희망적이기 보다 현실적인 노동시장의 경직성을 구명해왔다. 특히 첫 직장에서의 좌절감과 상대적으로 좋은 일자리와 거리가 있는 직장으로 진입할 경우, 노동시장의 경직성으로 인해 청년층의 노동시장 전체에 부정적인 영향을 미치는, 이른바 첫 단추를 잘못 끼워 버리는 셈이 되는 현상에 대한 논의가 지속적으로 전개되었다.

일례로 노동시장으로의 이행에 있어 노동시장 진입 초기에 직면하게 되는 청년실업은 당사자의 심리적 좌절감과 학습기회를 좌절시켜 개인의 생산력을 손상시킬 뿐만 아니라, 국가적·사회적 차원에서도 유휴 인력을 증가시키고 사회적 총생산의 손실을 초래하게 된다. 실제 첫 직장을 중소기업으로 경력을 쌓을 경우 노동시장에서 차별 혹은 낙인을 경험하게 된다는 보고는 지속적으로 제기되어왔다(장혜현, 2010; Doeringer & Piore, 1971; Light & McGarry, 1998). 또한 대기업과 중소기업 간의 분절 혹은 고용형태 간 균열은 명백하며, 임금격차, 복지수준, 비정규직 비중, 근속년수 등 근로여건에서도 차이가 분명하다(장혜현, 2010). 정규교육기관 졸업 후 첫 직장에서의 중소기업 경력은 이후 낮은 노동시장 성과나 잦은 이직과 연계되어 있다(박재민, 김영규, 전재식, 2011). 또한 대학 졸업생의 중소기업 경력은 더 많은 그리고 더 장기간의 교량적 일자리를 경험하게 되고, 상대적으로 낮은 임금과 고용불안정을 수반하며, 이 같은 직장이동이 긍정적인 노동시장성과를 동반하지 못하는 등 노동시장에서 인적자본이나 교육의 질로써 설명되지 못하는 ‘중소기업효과’가 존재하는 것을 확인할 수 있었다(박재민, 2010). 또한 하향취업자는 비하향취업자에 비해 일정기간이 지나도 하향취업에 머무를 가능성이 높다(김주섭, 2005). 또한 비정규직의 지속적인 경험은 비정규직으로의 취업확률을 높이는 경향이 있다(전용석, 김준영, 2003).

이와 같은 첫 일자리의 중요성에 대한 인식과 불안으로 인해 실업상태의 구직활동에서 보다 나은 직장을 찾는 옵션가치(option value of continuing job search)가 높아 청년층의 첫 일자리 구직 기간은 상대적으로 긴 것으로 나타나고 있다(김대일, 2004). 즉 청년층은 주변부 일자리로 취업하기 보다는 더 좋은 일자리를 위해 대기하면서 노동시장으로의 진입을 유예하는 대기현상이 일어나는 것이다(문혜진, 2012). 이와 같은 현상은 노동시장이 분단되어 중소기업에 취업한 경력이 본인의 능력에 대한 낙인(scar)으로 작용하면 중소기업 취업 기록을 남기지 않고 대기업 취업에 도전하는 전략이 유효한 것으로 받아들여지기 때문이다. 중소기업과 대기업 간 임금격차가 상당한 폭으로 존재하는 상황에서 생애소득(lifetime income)을 고려한다면, 청년기의 일시적인 미취업 상태를 감수하고서라도 대기업 취업을 기대하는 전략이 최선일 수 있다(오호영 외, 2012).

그러나 청년층의 노동시장 진입 지연 및 대기 현상은 결과적으로 첫 일자리 질의 하락을 초래할 가능성이 높다는 견해도 지배적이다(문혜진, 2012). 이는 학교교육 종료 후 장기간 미취업상태로 존재할 경우 청년층의 경력에 오점효과(scarring effects)가 발생한다는 데 그 원인을 지목하고 있다. 즉 청년층이 노동시장 진입 초기에 겪게 되는 미취업은 잠재적인 노동수요자에게 나쁜 신호(bad signals)를 보내어 취업을 더욱 어렵게 하며, 미취업이 장기화될 경우 생애 전반에 걸친

근로기회의 손실과 사회로부터 전반적인 소외현상을 일으킬 확률이 높다는 것이다(Corcoran, 1982; Ellwood, 1982).

한편 청년층의 고학력화 경향과 관련하여, 고학력 청년층이 노동시장으로 진입하는 데 있어 학력과 일자리의 불일치 현상이 심화되고 있는 실정이다. 즉 교육의 투자회수율을 감안할 때, 고학력 청년층의 경우 대기업으로의 취업을 원하며, 그 반대급부로서 중소기업과 3D업종의 인력난은 심화되는 것이다. 즉 보다 더 나은 조건의 일자리를 원하는 청년 구직자가 증가하는 동시에, 노동시장의 수요는 한정되어 있기 때문에, 극단적인 경우 청년층은 노동시장으로의 성공적인 이행이 어려워 취업을 포기하는 비경활인구가 되는 실정이다(권혁진, 유호선, 2011). 청년층의 고학력화와 그에 부합하는 노동시장 간의 부적합성은 청년층의 노동시장 진입을 더욱 유예하게 되며, 일부 노동시장으로의 진입을 단념하는 형태로도 나타나게 된다.

## 2) 첫 일자리 임금

청년층의 일자리 임금 격차는 다양한 원인에서 기인하는데, 이는 청년층이 입직하는 당시 경제상황과 일자리의 특성, 산업 및 직종 특성, 성별에서 기인한다. 먼저 경제상황과 청년층의 임금은 매우 큰 관련성을 가진다. 청년층을 위해 개설된 노동시장의 크기가 크지 않고, 그 사이에서 청년층의 학력, 성별에 따라 임금의 차이가 발생하는 것이다. 그러나 청년층의 임금수준이 청년실업에 별다른 영향을 미치지 못한다는 실증 결과도 존재한다. Makeham(1980)은 경기 상황이 청년실업에 큰 영향을 미치는 반면, 청년 임금의 중고령층에 비해 상대적인 크기는 청년실업에 아무런 영향을 미치지 못함을 실증적으로 밝힌 바 있다(장창원 외, 2002).

반면, 임금격차에 대해 보다 설명력이 높은 견해는 임금 격차가 상당부분 대기업과 중소기업 간의 임금 격차로 인해 발생하는 것이라는 것이 주된 견해이다(김영미, 한준, 2007; 정이환, 2002). 단적으로 청년층이 대기업보다 중소기업에 입사하는 경우 상대적으로 낮은 임금을 받게 되며, 이는 청년층의 직장 불만족도, 실업으로 야기된다. 실제 청년층의 중소기업 기피 문제가 본격화된 것은 1990년대 후반으로 외환위기와 동시에 비정규직에 대한 기피, 3D 직업에 대한 기피 현상과 맞닿아 있다(박재민, 김영규, 전재식, 2011). 중소기업에 취업한 청년층의 경우 1차 노동시장 진입을 위해 2차 노동시장의 직장을 전전하면서 대기하고 있으면서도 동시에 저임금을 받게 된다. 그러나 낮은 수준의 보수로 인해 청년층의 노동이동은 지속되며 이러한 이동은 대부분 무의미한 성과를 동반하게 되는 것으로 밝혀져 있다(박재민, 김영규, 전재식, 2011).

산업 분포 및 직종의 차이에서도 임금 격차가 발생하기도 한다. 일반적으로 노동시장에서는 저임금직종과 고임금직종이 존재하고 있으며, 이는 전문직, 기술직, 사무직, 생산직, 노무직 및 기타 등 직종 간 임금격차가 뚜렷이 나타나고 있다는 데 근거한다(김주영, 조동훈, 이변송, 조준모,



이인재, 2009). 또한 직종 내에서도 임금격차가 발생할 수 있으며, 일례로 사무직과 서비스업의 경우 그 편차가 커 저소득 서비스부문을 고려할 때 임금격차가 발생할 수밖에 없는 구조이다(김영미, 한준, 2008).

또한 성별의 경우 교육, 경력 등 인적자원에 대한 투자 자체의 크기 차이에서 발생하며 이는 남성이 여성보다 인적자원투자 축적이 더 많다는 데 있다. 또한 성별에 따른 임금 격차는 노동시장에서 여성에게 불리한 관념, 제도 및 관행에 기인하여 남성과 여성이 동일한 조건일 때 사용자의 선호에 따라 성별에 따른 노동시장의 대우가 상이할 수 있다는 것이다(허식, 2003).

## **다. 청년층의 경력 유형과 과정 특성**

### **1) 첫 일자리 유지 기간**

청년층은 노동시장 진입에 있어 좋은 일자리를 위한 하향취업, 유예 등의 현상이 나타나고 있다. 그러나 첫 일자리를 매우 중요하게 생각하는 것과는 상이하게 첫 일자리 근속년수는 매우 짧은 것으로 나타나고 있다. 실제 대기업을 첫 직장으로 선택한 대졸 청년층의 49%만이 2년 후에도 같은 직장을 다니고 있는 것으로 나타났으며 첫 직장으로 중소기업을 선택한 대졸 청년층의 19%만이 2년 후에도 같은 직장을 다니는 것으로 나타났고, 다른 중소기업으로 전직(35.4%)하거나 현재 미취업 상태(36.9%)에 있는 경우가 많아 고용 불안정이 매우 높은 것으로 나타났다(오호영 외, 2012). 이와 같은 현상은 청년층이 여타의 사유로 인해 첫 번째 일자리에서 이탈하고, 이탈한 이후에도 지속적으로 이직을 경험함으로써 불안정한 상태를 유지하고 있음을 의미한다.

청년층의 노동시장 진입 자체도 중요한 이슈이나, 일정 기간 고용을 유지하는 것은 직업의 전문성을 획득할 수 있어 향후 보다 유리한 직업 이동의 기반이 될 수 있다. 때문에 첫 일자리가 청년층에게 주된 일자리인 경우 고용 기간이 길 가능성이 높으므로 첫 일자리의 유지 기간은 고용의 질을 나타내는 척도가 될 수 있다. 그러나 청년층의 첫 일자리의 해당 산업이 고도화되지 못하거나 임금수준 및 고용 여건이 열악한 경우 첫 일자리의 유지 기간이 짧을 가능성이 높다(최운선, 이호섭, 2014). 이는 청년층이 자신에게 적합하지 않은 일자리로 입직한 경우, 이로 인한 손실 발생기간이 매우 길기 때문에 쉽게 이직을 결정하기 때문이다(남재량, 2012).

### **2) 이직 횟수**

일반적으로 노동시장이 호황일 때(일자리를 찾는 사람에 비해 일자리들이 더 많을 때)에는 노동시장이 불황일 때(이용 가능한 일자리가 거의 없으며, 많은 근로자들이 일시 해고될 때)에 비해

사직률이 더 높아지는 경향이 있다(Ehrenberg & Smith, 2002). 이는 청년층 역시 노동시장의 상황에 따라 이직률이 달라질 수 있음을 내포하고 있다. 일반적으로 청년층은 잦은 이직을 시도한다는 보고가 있으며, 청년층의 잦은 이탈과 이직은 일면 경력개발의 유연성을 의미하기도 하지만 동시에 경력개발의 경직성을 내재하고 있다고 해석될 수 있다. 다시 말해 청년층의 노동시장 진입에서부터 시작되는 조직규모, 근로여건에서의 차별은 잦은 이탈과 이직을 야기하며, 장기적 측면에서 중소기업과 같은 일자리에서의 경력개발은 향후 이직에 있어서도 대기업으로의 이동이 적게 나타나며 유사한 중소기업을 전전하는 식의 경력개발을 지속하게 된다는 것이다. 이와 같은 경직성은 첫 일자리에서의 조직규모에서만뿐만 아니라 학력 간의 차이도 두드러지게 나타난다.

청년층의 높은 이직률은 청년층의 노동시장 특성에 비추어보면 매치 수준을 높이하고자 하는 당연한 현상이라 할 수 있지만, 그로 인한 미스매치(mismatch)에 의한 마찰적 실업 즉, 한 사람의 자발적 이직으로 인해 다른 구직자가 차지했어야 할 일자리가 공석으로 남는다는 점에서 사회적으로 바람직한 현상은 아니다(김규동, 어수봉, 2010). 또한 잦은 이직으로 인한 소모적인 경력 개발, 비누적적 경력개발에 대한 우려도 발생할 가능성이 있다.

## 라. 청년층의 경력 유형과 결과 특성

### 1) 취업여부

청년층의 경력 결과측면은 청년층의 경력개발 완료(終)를 의미하기보다 일정수준의 시간이 전개되었을 때 청년층의 상태를 의미한다. 즉 청년층이 노동시장으로 진입하여 일정수준의 시간과 과정을 거친 이후 현재의 상태가 경력의 결과측면으로 해석될 수 있는 것이다. 일반적으로 청년층의 경력에서 발견되는 경력의 이동성이 결과적으로 생산적인지 또는 소모적인지에 대한 논의가 진행된 바 있다(이병희, 2002). 청년층의 경력 이동성에 대한 긍정적인 관점은 경력이동이 경력개발의 일환이며, 빈번한 직장이동은 적합한 일자리를 찾아가기 위한 직장모색(job shopping) 과정으로 판단하는 것이다. 이와 같은 이동성은 생산적인 투자활동이 될 수 있으며, 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있다는 것이다. 따라서 빈번한 직장이동은 생산적인 과정으로 해석된다(Neal, 1999; Topel & Ward, 1992).

반면, 경력이동이 소모적이고 오히려 경력개발을 해치는 과정이라고 보는 관점이 있다. 즉 빈번한 직장이동과 잦은 노동시장 유출입은 근로생애 초기의 혼란을 의미할 뿐만 아니라, 근로경험을 통한 인적자원 투자를 저해하여 장기적으로도 부정적인 효과가 지속된다고 보는 관점이다(Light & McGarry, 1998). 우리나라의 경우 이병희(2002)의 연구에 따르면, 청년층의 빈번한 경력이동은 부정적인 효과가 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 청년층의 경력 양상에 따라 일정기

간 경력이 전개된 이후 취업여부는 경력개발에 대한 결과를 단적으로 확인할 수 있는 지표 중 하나로 간주될 수 있다고 판단된다.

## 2) 근속년수

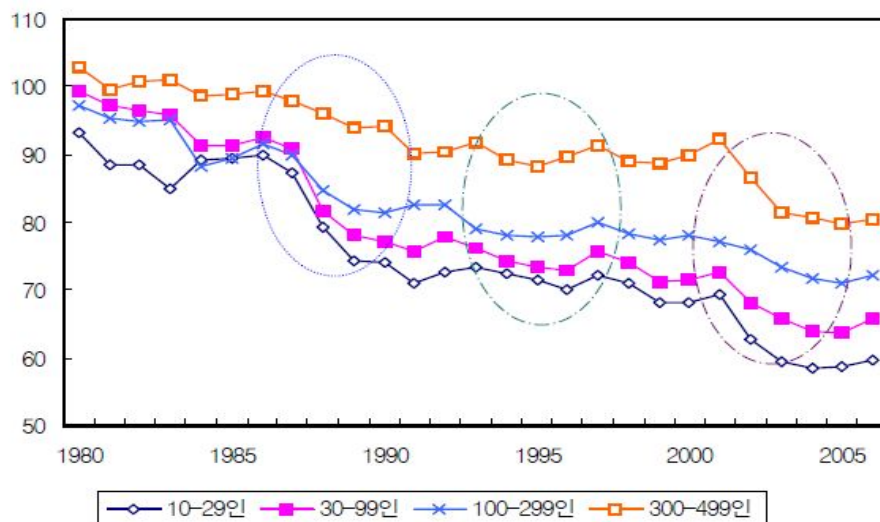
외환위기 이후 노동시장의 주요 이슈는 고용불안 심화였다. 즉 외환위기 시 대량 실업으로 인해 직간접적인 상흔을 입은 한국 사회에서 고용안정에 대한 열망은 직업을 선택하고 유지하는 데 유의미한 설명변인으로 작용하게 되었다. 때문에 근속년수는 간접적으로 고용안정성을 의미하기도 한다(정이환, 2013). 따라서 근속 기간은 경제상황에 따른 고용시장의 안정성을 보여주는 단적인 지표로 볼 수 있으며, 실제 류기락(2009)의 연구에서는, 2000년대에 근속년수를 주요한 변인으로 설명하여 분석한 결과, 2000년대 근로자의 근속년수 곡선 전체가 하향 이동하는 경향이 있음을 분석하였다. 즉 1990년대 후반과 비교하여 전 연령집단에서 평균 근속연수가 감소한 것을 알 수 있는데, 이는 1990년대 중반 이후 진행된 노동의 유연화 혹은 외부화 전략과 경제위기의 영향에 따른 것으로 간주된다.

경제상황과 결부된 근속년수는 또한 결과적으로 임금과의 관련성을 배제하기 어렵다. 실제 중소기업과 대기업 간 임금격차가 상당한 폭으로 존재하는 상황에서 생애소득(lifetime income)을 고려한다면, 실업기간 동안의 임금 부재는 전체 소득에 부적인 영향을 줄 수밖에 없다. 실제 Jacobson & LaLonde(1993)의 연구에서는 실업으로 인한 임금 손실은 근속기간이 길수록 크게 나타나게 된다고 보고하고 있다. 또한 대기업 생산직 근로자들의 임금구조를 보면 외환위기 전후 근속기간 증가에 따른 임금상승의 크기가 커지며 사무직 근로자의 경우 대기업을 중심으로 근속기간이 임금에 미치는 효과가 약화되고 있다고 보고되고 있다(정이환, 2013). 따라서 근속년수는 경력의 결과와 성과를 분석하는 데 있어 중요한 지표가 될 수 있으며 이는 경제상황 및 임금과의 관련성에 있어 필수적으로 논의되어야 하는 것임을 알 수 있다.

## 3) 임금

일반적으로 노동성과, 경력의 성과는 기업 내에서의 지위, 산업과 직업의 위계적 위치, 직업 만족도 등으로 측정할 수 있지만, 가장 대표적인 지표는 임금이라 할 수 있다(문혜진, 2013). 특히 임금에 대한 가치판단은 상대적인 차이와 격차로 해석될 수 있으며, 일반적으로 임금을 논할 때 무엇이 임금의 차이를 발생시키는가에 대한 논의가 주를 이루고 있다. 그 중에서도 기업의 규모에 대한 논의는 주목할 만하다. 지금까지 우리나라에서는 대기업과 중소기업 간 임금격차가 확대되어 왔는데, 그 주된 원인 중 하나는 외환위기 이후 하도급 구조와 관련되어 있는 것으로 보고

되고 있다. 대기업들은 외환위기 시 한편으로는 노동력을 절감하기 위한 생산방식으로의 전환을 시도하면서 다른 한편으로는 외주나 하청을 통해 외부의 저임금 노동력을 유연하게 이용하고자 하였다. 대기업의 생산효율성이 빠른 속도로 개선될 수 있었던 것은 자신의 수요 독점적 지위를 바탕으로 외부의 노동력을 효과적으로 활용할 수 있었기 때문이었고, 중소기업의 생산효율성이 둔화된 것은 대기업의 수익성 제고를 위한 부담이 그들에게 전가되었기 때문이었다. 이와 같은 현상으로 인한 대기업과 중소기업 간 임금격차는 시간이 경과될수록 점차적으로 심화되고 있다고 분석된다(조성재, 정준호, 황선웅, 2008)([그림 II-10] 참조).



[그림 II-10] 사업체 규모 간 임금격차 추이

주) 500인 이상 대규모 사업체 = 100.

자료: 조성재, 정준호, 황선웅. (2008). 한국경제와 노동체제의 변화. 서울: 한국노동연구원.

실제 중소기업의 임금은 단기적으로는 오르내림 현상을 보이고 있으나 장기적인 추세에서는 지속적으로 하락하는 현상을 나타내고 있다. 2000년 기준 대기업 대비 65% 수준을 보였으나 2011년에는 52.6%로 약 12%p의 하락폭을 보였다. 중소기업의 임금수준이 대기업 대비 감소하는 현상을 통해 임금소득의 양극화정도가 점진적으로 심화된다고 볼 수 있다. 이는 우리나라 전체 근로자의 90%가 중소기업에서 일하고 있음을 볼 때, 우리나라 중소기업은 세계화와 노사관계의 불안으로 영세화되어가고 있고 대기업과의 임금격차가 더욱 심화될 것이라 볼 수 있다. 대기업과 중소기업의 거래 관계에 있어 하청을 통해 이루어지는 경우, 대기업은 원가 절감을 위해 하청 단가를 동결하는 등 무리한 요구를 하더라도 중소기업은 받아들일 수밖에 없는 구조이기 때문이다. 이

는 중소기업이 시정을 요구하기 어려운 약점 때문에 기인한다. 이 때문에 정부에서 공정거래행위 제도를 통해 개선을 시도했지만, 실효성이 떨어지는 난국이다. 때문에 대기업과 중소기업의 불공정한 거래 관계는 대기업이 노동조합의 과도한 요구를 수용하는 데 따른 부담을 협력 중소기업에 전가시켜 중소기업의 임금 지불 능력을 떨어뜨리며 결과적으로 나타나는 임금격차는 구직자들이 중소기업을 외면하고 대기업에 몰리게 하여 고용문제를 악화시키며 불공정을 야기하게 된다(김세원 외, 2011).

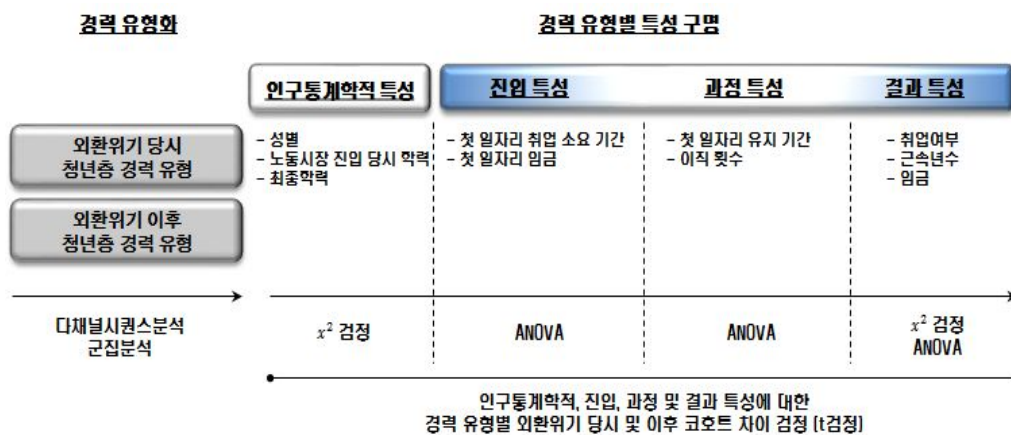
또한 성별에서도 임금 격차가 발생할 수 있다. 이는 노동시장에서 여성의 지위와 관련되며, 여성의 지위는 경제위기에서의 타격과 남성과의 경쟁에서 불합리한 조건을 갖추고 있기 때문이다. 때문에 여성의 노동시장에서의 임금의 저성장률 및 남성과의 임금격차가 점차적으로 심화되는 구조에 있게 된다. 따라서 여성의 노동시장의 특성은 여성 내부 및 남성과의 임금 양극화, 노동이동의 경직화 등으로 설명되기도 한다(김영옥 외, 2008).



### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 및 특성을 구명하는 데 있었다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구설계는 [그림 III-1]과 같다. 이 연구에서는 첫째, 청년층의 경력을 직업 및 고용경력으로 구분하고 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화 하였다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형의 특성을 구명하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형과 경력 유형에 있어 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 분석하였다.



[그림 III-1] 연구설계

외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형화를 위해, 청년층의 경력을 직업 및 고용경력 차원으로 구분하여 다채널시퀀스분석 및 군집분석을 통해 청년층의 경력 유형을 분석하였다. 도출된 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형에 대해 각 경력 유형에 있어 인구통계학적 특성(성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력), 진입 특성(첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금), 과정 특성(첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수), 결과 특성(취업여부, 근속년수, 임금)을 차이 검정을 통해 분석하였다. 또한 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성에 대한 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트의 차이 검정을 실시하였다.

## 2. 연구대상

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형을 구명하고, 청년층의 경력 유형별 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 구명하는 데 목적이 있다. 따라서 원론적으로 이 연구의 모집단은 우리나라 청년층 전체라고 할 수 있으나 연구의 목적을 명확하게 달성하기 위해 연구의 목표 모집단을 설정하였다.

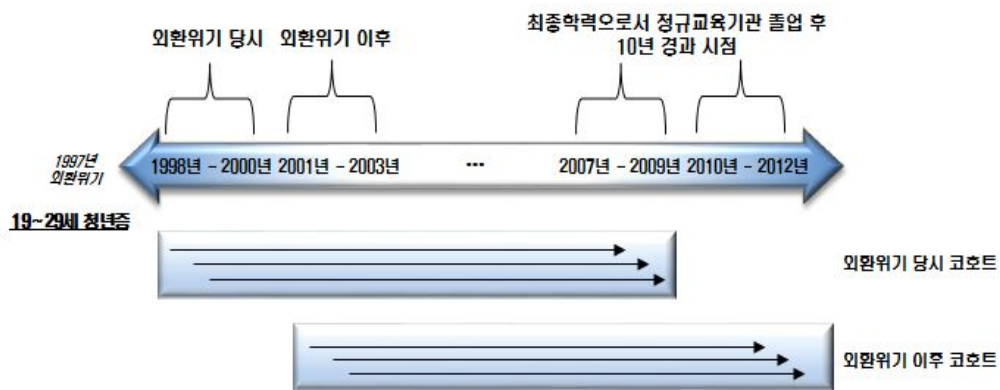
첫째, 연구대상의 연령을 19~29세의 청년층으로 한정하였다. 청년층의 연령을 규정할 때 통계청에서는 일반적으로 15~29세를 청년층으로 간주하고 있다. 그러나 이 연구에서는 청년층의 범위가 정규교육기관을 졸업, 이수 및 중퇴한 청년층을 기준으로 한정하여 정규교육기관 미진입 및 미이수자는 제외하였으며, 보다 협의적 관점에서 20대 중심의 청년층으로 한정하여 연구대상의 연령을 19~29세로 한정하였다.

둘째, 연구대상의 범위를 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층으로 한정하였다. 정규교육기관의 졸업년도를 기준으로 설정한 것은 청년층이 학교에서 노동시장으로 이행하는 시점이 정규교육기관의 이수로부터 시작되는 것으로 간주하는 것이 일반적이기 때문이다. 다시 말해 청년층은 기본적으로 항시 일자리를 구하는 탐색 과정에 있다고 간주되고 있기 때문에(안주엽, 홍서연, 2002) 졸업 혹은 중퇴 이후 일정한 기간 내에 상급학교에 진학이나 군입대를 하지 않은 경우 취업상태에 있지 않더라도 노동시장에 진입한 것으로 보고 있다. 또한 1997년 말 외환위기를 기점으로 노동시장이 재편됨으로써 청년층의 경력은 1997년 이전의 경력과 매우 상이한 것으로 보고되고 있다(문혜진, 2012). 따라서 이 연구에서는 1997년 12월 외환위기가 공식화된 이후인 1998년을 기점으로 하여 외환위기 당시 및 이후에 노동시장으로 이행된 청년층을 대상으로 한정하였다. 따라서 이 연구에서는 청년층의 연령을 19~29세로 한정할 때, 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층은 1969~1984년생이다.

셋째, 연구대상의 범위를 정규교육기관 졸업 혹은 중퇴한 2000년을 기점으로 구분하여 외환위기 당시 코호트와 외환위기 이후 코호트로 구분하였다. 우리나라 외환위기는 1997년 12월 IMF 구제금융을 요청하면서 시작되었고, 이후 주요 기업의 구조조정 및 부도가 연차적으로 일어났다. 그러나 2000년 후반 IMF 조기 상환 방침이 발표되고, 대통령의 경제위기 탈출의 공식적 선언이 실시되었다. 2001년에는 이후 차입금 전액 상환을 끝으로 2001년 중반 IMF 관리 체제가 종료되었다. 외환위기와 극복을 시간적 흐름에 따라 살펴보았을 때, 외환위기는 1998~2000년으로 요약될 수 있고, 실제 2001년 IMF 관리체제가 종료되었으나 이는 행정상의 종료를 의미한다고 판단되며, 외환위기 종료의 체감은 2000년 말 대통령의 국가적 선언에 있다고 판단된다. 또한 통계청에서 보고되는 우리나라 경기순환주기는 제7순환기가 1998년에 시작되고 제8순환기가 2001년에 시작되었다고 보고 있어 2000년을 기점으로 1998~2000년, 2001~2003년 코호트 비교는 경기순

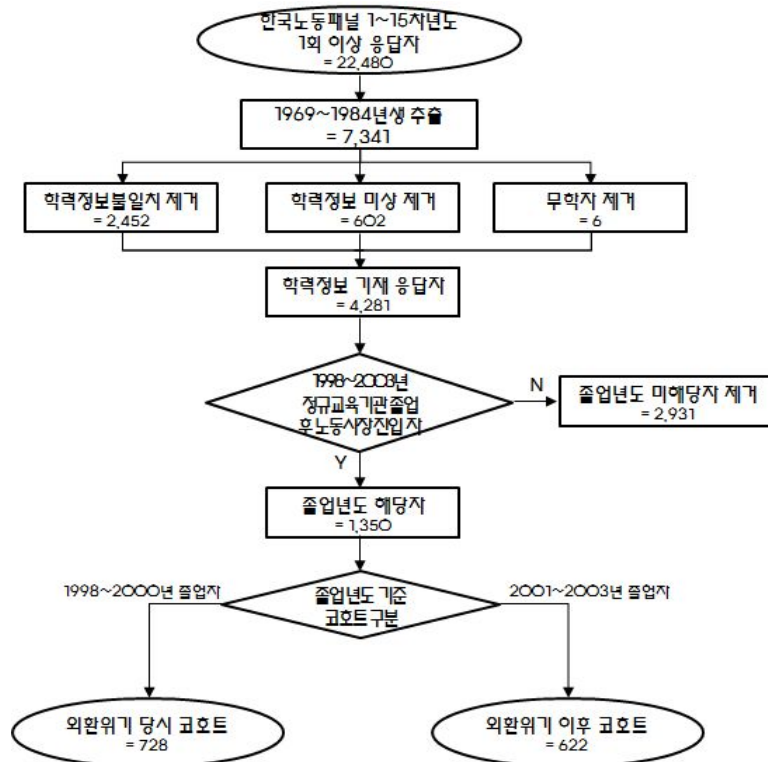


환주기와도 그 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 이 연구에서는 연구대상의 코호트를 분류하는 데 있어, 외환위기 당시인 1998~2000년에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층을 외환위기 당시 코호트로, 외환위기 이후인 2001~2003년에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층을 외환위기 이후 코호트로 분류하였다.



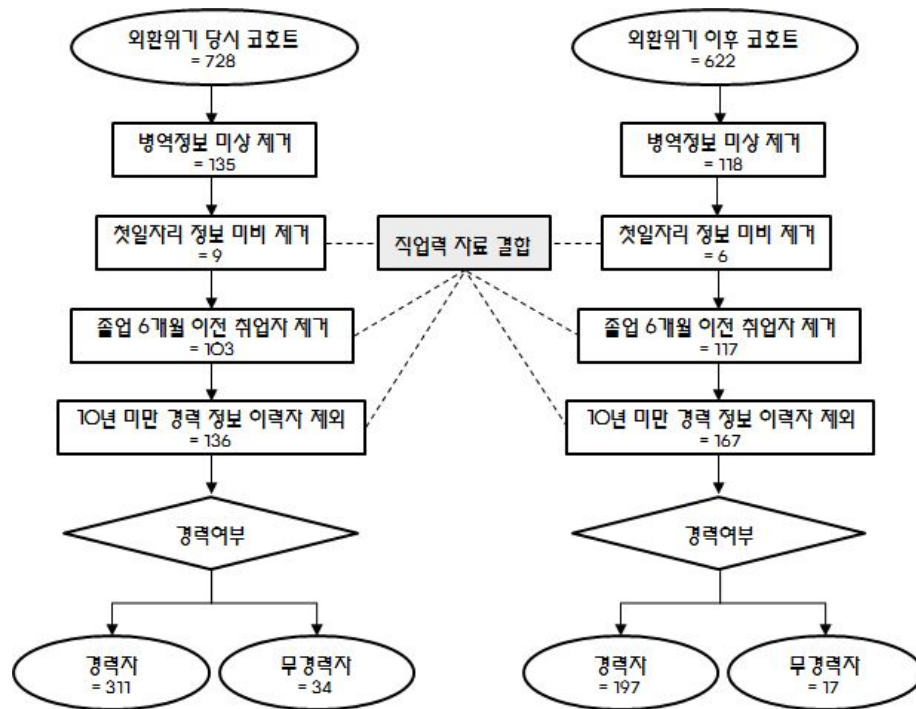
[그림 Ⅲ-2] 연구대상의 범위

다음으로 한국노동패널 1~15차년도 자료를 바탕으로 연구의 목적에 맞는 대상을 추출하기 위해 한국노동패널 1~15차년도 자료 중에서 한번이라도 조사에 응답한 개인을 대상으로 연구대상에 해당하는 데이터를 추출하였다. 연구대상 추출을 위해 한국노동패널 개인 자료에서 연령과 학력정보를 기준으로 해당자를 연계하였다. 1차적으로 1~15차년도에 걸쳐 1회 이상의 응답자 22,480명 중 1969~1984년생 7,341명을 추출하고 그 중 학력정보가 일치하지 않거나 미상인 경우, 무학자인 경우를 제외하여 4,281명을 추출하였다. 추출된 4,281명 중 1998~2003년 당시 정규교육기관을 졸업한 후 노동시장에 진입한 1,350명을 대상으로 코호트를 구분하였다. 외환위기 당시 코호트는 1998~2000년 졸업자로 구분하였으며, 외환위기 이후 코호트는 2001~2003년 졸업자로 구분하였다. 외환위기 당시 코호트는 728명으로, 외환위기 이후 코호트는 622명으로 추출되었다([그림 Ⅲ-3] 참조).



[그림 III-3] 연구대상 1차 추출(코호트간 분류)

외환위기 당시 코호트 728명과 외환위기 이후 코호트 622명을 대상으로 병역정보 및 직업력 정보를 확인하여 연구의 대상을 한정하였다. 병역정보가 미상인 자를 제거하고, 이때 병역 이행 및 미이행 정보 확인뿐만 아니라 이행 시 입대 및 제대일 정보를 확인하여 미상인 자를 제거하였다. 이후 직업력 자료를 결합하여, 첫 일자리 정보 미비, 졸업 6개월 이전 취업자(졸업 6개월 내 취업자는 연구대상 포함) 제거, 10년의 경력 정보 이력자 제거를 통해 외환위기 당시 코호트 345명과, 외환위기 이후 코호트 214명을 추출하였다. 추출과정에서 패널자료의 특성 상 조사 과정에서 회고 자료의 처리에 대한 이슈가 발생한다. 한국노동패널 직업력 자료는 응답자가 몇 차례의 조사를 건너뛰더라도 기억의 부정확성(recall error) 문제만 발생할 뿐 자료의 누락은 발생하지 않는다. 따라서 이 연구에서는 직업력 자료 결합에 있어 회고자료를 포함하였다. 외환위기 당시 코호트 345명과, 외환위기 이후 코호트 214명에 대해 경력자와 무경력자를 구분해본 결과, 외환위기 당시 코호트의 경력자는 311명, 무경력자는 34명으로 나타났고, 외환위기 이후 코호트의 경력자는 197명, 무경력자는 17명으로 나타났다([그림 III-4] 참조).



[그림 III-4] 연구대상 2차 추출(코호트별 분류)

### 3. 분석자료

이 연구에서는 한국노동연구원에서 매년 조사하는 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study) 자료를 활용하였다. 한국노동패널은 1995년 인구주택총조사의 10% 표본 조사구인 전국의 21,938조사구 중에서 제주도의 263조사구와 군부지역 2,650조사구를 제외한 전국 도시지역 19,025조사구를 표본 틀로 삼았다. 따라서 모집단은 우리나라 도시 거주 가구와 15세 이상 개인이다. 한국노동패널은 1998년 1차 조사를 5,000가구 13,321명에 대한 조사를 시작으로 매년 동일한 가구 및 가구원에 대해 동일한 조사를 반복 실시하고 있으며 15차년도(2012)까지 조사가 완료된 상황이다. 패널조사에 있어 원표본 유지율은 패널 조사 신뢰도의 주요한 지표로 여겨지는데, 한국노동패널의 원표본 유지율은 2차년도(1999년) 88%, 3차년도(2000년) 81%, 4차년도(2001년) 77% 이후 표본 유지율은 안정화되어 11차년도(2008년) 74.2%였으며, 이후 감소폭이 약간 커지긴 했으나 여전히 15차년도(2012년)에 70.3%의 표본 유지율을 나타내고 있다.

한국노동패널의 1~15차년도 설문지 구성은 <표 III-1>과 같다. 1차년도부터 3차년도까지는 설문유형의 구조에 많은 변화가 있어왔으나, 4차년도 이후에는 안정된 형태로 패널조사를 실시하고 있다. 기본적인 설문 구조는 가구용 설문, 개인용 설문, 부가조사 설문으로 구성되며, 개인용 설문의 일자리 관련 정보를 통합한 직업력 자료(work history)로 구성되며, 이 연구에서는 1~15차년도의 개인 설문(신규용 포함)과 직업력 자료를 활용하였다.

<표 III-1> 한국노동패널 설문지 구성

차년도	구성			비고
1차년도(1998년)	가구용 설문			-
	개인용 설문	임금근로자 개인		일자리 관련 정보는 직업력 자료로 통합
		비임금근로자 개인		
		미취업자 개인		
2차년도(1999년)	가구용 설문			-
	개인용 설문	유형 1~8		일자리 관련 정보는 직업력 자료로 통합
		개인공통		
	신규용 설문			
3차년도(2000년)	가구용 설문			-
	개인용 설문	유형 1~8		일자리 관련 정보는 직업력 자료로 통합
		임금근로자 개인		
		비임금근로자 개인		
		미취업자 개인		
	신규용 설문			
	부가조사 설문(청년층)			-
4차년도(2001년) ~ 15차년도(2012년)	가구용 설문			-
	개인용 설문	유형 1~8		일자리 관련 정보는 직업력 자료로 통합
		취업자 개인		
		미취업자 개인		
	신규용 설문			
	부가 조사 설문	4차년도	건강과 은퇴	-
		5차년도	없음	-
		6차년도	중고령자	-
		7차년도	근로시간과 여가	-
		8차년도	노동조합과 노사관계	-
9차년도		청년용	-	
10차년도		고용형태	-	
11차년도	교육	-		

주) 이 연구에서 분석에 활용된 자료에 음영처리.

자료: 한국노동연구원. (2014). 한국노동패널 1~15차년도 조사자료 User's Guide. 서울: 한국노동연구원. 재구성.

개인용 설문에서는 취업자(임금근로자, 비임금근로자), 미취업자를 구분하여 조사하고 있고 2차년도부터 개인의 일자리 지속 여부(근로상태 유무)에 따라 8가지 유형으로 구분하여 설문하도

록 하고 있으며, 추가적으로 취업자 공통, 미취업자 공통의 개인 설문도 병행하고 있는 형태를 취하고 있다. 유형설문은 지난 조사 당시 일자리 여부 기준으로 임금/비임금근로자 여부, 그리고 현재 해당 일자리 지속 여부 기준에 따라 <표 III-2>와 같은 8개의 유형으로 구분된다.

<표 III-2> 일자리 지속을 통한 유형설문의 판별

지난 조사 당시 일자리 여부	종사상 지위	현재 계속 여부	유형
있었다	임금	현재도 하고 있다	1
		지금은 그만두었다	2
	비임금	현재도 하고 있다	3
		지금은 그만두었다	4
없었다	임금	현재도 하고 있다	5
		지금은 그만두었다	6
	비임금	현재도 하고 있다	7
		지금은 그만두었다	8

주) 유형설문은 이 연구의 자료 활용에 기준이 됨.

자료: 한국노동연구원. (2014). 한국노동패널 1~15차년도 조사자료 User's Guide. 서울: 한국노동연구원. 재구성.

한국노동패널의 1~15차년도 설문내용 중 공통 설문 내용을 설문지 유형에 따라 분류하면 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3> 1~15차년도 공통 조사 내용(응답자용 설문 기준)

구성	내용	
가구용	<ul style="list-style-type: none"> <li>•가구원의 인적사항</li> <li>•변동 가구원(추가, 분가, 사망) 관련 사항</li> <li>•가족관계와 부모와의 경제적 교류 관련 사항</li> <li>•주거 관련 사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•자녀교육 및 자녀보육 관련 사항</li> <li>•가구의 소득, 소비, 자산과 부채</li> <li>•가구의 경제 상태 및 가계에 부담을 느끼는 소비 항목</li> </ul>
예비조사	<ul style="list-style-type: none"> <li>•지난 조사 시 일자리 응답내용 확인과 현재 지속여부</li> <li>•지난 조사 이후 새로운 일자리의 종사상 지위와 현재 지속여부</li> </ul>	
유형 1, 2, 5, 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>•<b>지난조사 이후 일자리 관련 변경사항</b></li> <li>•<b>일자리 형태 및 규모</b></li> <li>•<b>근로계약관련 사항</b></li> <li>•<b>근로시간관련 사항</b></li> <li>•<b>임금관련 사항</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•일자리를 통한 사회보험 가입여부</li> <li>•일자리의 노동조합</li> <li>•<b>일자리 그만둘 당시의 상황</b></li> <li>•<b>일자리의 직업 및 산업</b></li> <li>•구직활동 관련 사항</li> </ul>
유형 3, 4, 7, 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>•<b>지난 조사 이후 일자리 관련 변경사항</b></li> <li>•<b>일자리의 종업원 수와 가족종사자의 수</b></li> <li>•일자리의 근로시간</li> <li>•<b>일자리를 그만 둘 당시의 상황</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•<b>일자리의 직업 및 산업</b></li> <li>•창업과정의 어려움</li> <li>•<b>일자리의 매출과 소득</b></li> <li>•구직활동 관련 사항</li> </ul>

(표 계속)

구성	내용	
취업자 개인	<ul style="list-style-type: none"> <li>•경제활동상태</li> <li>•부가급여 및 복리후생</li> <li>•직무만족도</li> <li>•구직활동 및 희망하는 일자리의 특성, 구직 시 어려움</li> <li>•교육 및 직업훈련</li> <li>•정규교육 관련사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•생활만족도 및 경제적 여건</li> <li>•현재 하는 일의 고용상의 특성</li> <li>•근로시간관련 사항</li> <li>•현재 하는 일의 교육, 기술 수준 적합도</li> <li>•사회보험 수급관련 사항</li> <li>•혼인상태</li> <li>•고용상태</li> </ul>
미취업자 개인	<ul style="list-style-type: none"> <li>•경제활동상태</li> <li>•구직활동, 구직방법, 희망하는 일자리의 특성, 구직 시 어려움</li> <li>•교육 및 직업훈련</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•정규교육 관련 문항</li> <li>•사회보험 수급 관련 사항</li> <li>•혼인상태</li> <li>•생활만족도 및 경제적 여건</li> </ul>
신규	•개인 설문지의 모든 내용 + 회고적 일자리	

주) 이 연구에서 분석에 활용된 자료에 음영처리 하였고, 직접적인 자료 활용 내용에 **진하게** 표기.  
 자료: 한국노동연구원. (2014). 한국노동패널 1~15차년도 조사자료 User's Guide. 서울: 한국노동연구원. 재구성.

한편 모든 응답차수에 걸쳐 각 개인별로 한번만 응답하도록 한 설문 내용은 <표 III-4>와 같다. 이는 특정년도에 모든 개인응답자에게 질문한 후, 이후 신규응답자만 추가적으로 조사한 문항이다.

<표 III-4> 개인별 한번만 조사하는 내용

설문 내용	응답 차수 및 응답 대상
교육력	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1차년도, 4차년도는 모든 개인응답자</li> <li>•다른 차년도는 신규 응답자</li> </ul>
혼인력	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1차년도, 2차년도는 모든 응답자의 생애 전체 혼인력</li> <li>•3차년도 이후 모든 응답자 변화를 중심으로 조사</li> <li>•3차년도 이후 신규응답자 최초 결혼 이후 혼인력을 모두 조사</li> </ul>
출산력	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1차년도 모든 응답자</li> <li>•2차년도 이후 신규응답자</li> </ul>
출생지, 성장지, 성장기 아버지의 교육수준 및 경제활동, 종교, 군복무	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1차년도 모든 응답자</li> <li>•2차년도 이후 신규응답자</li> <li>*종교(11차년도까지는 신규응답자, 12차년도 이후는 모든 응답자)</li> </ul>
형제자매	<ul style="list-style-type: none"> <li>•6차년도 모든 응답자</li> <li>•7차년도 이후 신규응답자</li> </ul>
성장기 어머니의 교육수준 및 경제활동	<ul style="list-style-type: none"> <li>•4차년도 모든 응답자</li> <li>•5차년도 이후 신규응답자</li> </ul>
성장기 경제적 형편	<ul style="list-style-type: none"> <li>•8차년도 모든 응답자</li> <li>•9차년도 이후 신규응답자</li> </ul>
만 15세 이후 일자리 경력	<ul style="list-style-type: none"> <li>•1차년도 모든 응답자</li> <li>•2차년도 이후 신규응답자</li> </ul>

자료: 한국노동연구원. (2014). 한국노동패널 1~15차년도 조사자료 User's Guide. 서울: 한국노동연구원. 재구성.

유형 설문지는 개인단위가 아닌 일자리 단위로 성립되는 설문이다. 따라서 개인의 일자리 경력에 따라 복수의 유형 설문이 가능하다. 유형설문의 내용 중 현재 지속되는 주된 일자리의 정보는 개인 데이터의 ‘주된 일자리’에 수록되며, 유형설문의 모든 내용은 직업력 자료에 수록된다. 따라서 직업력 자료는 유형 설문지를 통해 조사된 개인의 모든 직업력을 누적인 형태의 자료이므로 다른 자료들과는 달리 연도별 자료가 별도로 존재하는 것이 아니라 1개의 자료만이 존재한다. 또한 직업력 자료는 1차 조사 시점에서 과거에 가졌던 직업을 기술한 회고적(retrospective) 정보와 1차 조사 이후로 조사된 개인의 모든 일자리에 관련된 정보가 담겨 있는 자료이다. 따라서 직업력 자료를 통해 개인이 최초로 노동시장에 진입한 이래 가졌던 모든 일자리의 역사를 종합적으로 볼 수 있는 자료이다.

이 연구에서는 청년층의 경력 유형 및 경력 유형별 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 분석하기 위해 개인용 설문, 신규용 설문자료를 활용하였다. 개인용 및 신규용 설문자료에서는 개인의 성별, 연령, 교육 이력과 그 기간, 군복무 여부 및 기간을 추출하여 1~15차년도 자료를 연계 하였으며, 개인용 및 신규용 설문자료에서 일자리와 관련된 내용을 통합한 직업력 자료에서 개인의 일자리 이력과 그 기간, 각 일자리의 임금, 유지 기간 등을 연계하여 분석하였다.

## 4. 측정변인

### 가. 경력 측정변인

#### 1) 직업경력

이 연구에서는 직업경력에 개인이 일생에 걸쳐 경험하는 직업영역의 변화 과정이라고 정의하였다. 직업 경력은 1998~2003년 당시 정규교육기관 졸업 시점을 시간축으로 고정하고, 1개월 단위의 개인의 직업경력 사항을 코딩하였다. 이에 개인이 가졌던 모든 직업의 직무내용과 시작 및 종료 기간에 대한 자료를 사용하였다. 이와 같은 기입 방식은 최수정(2010)의 연구에서 적용한 방식과 동일이며, 이 연구에서는 한국노동패널 15차년도 직업력 자료에 코딩된 내용을 연구자가 재코딩하였다(〈표 III-5〉 참조).

〈표 III-5〉 직업경력 측정

변인	개방형 응답
직업경력	업무내용
	시작 및 종료 기간

## 2) 고용경력

이 연구에서 고용경력(employment history)은 개인의 일생에 걸쳐 고용과 관련한 상태에 대한 일련의 과정을 의미하는 개념이라고 할 수 있다. 고용경력(employment history)은 생애 경력(최수정, 2010)과 유사하게 시기(timing), 기간(duration), 순차(ordering)를 중심으로 분석된다. 고용경력(employment history)은 직업경력(occupation history)과 동일하게 1998~2003년 당시 정규교육기관 졸업 시점을 시간축으로 고정하고, 1개월 단위의 개인의 고용상태를 코딩하였다. 고용경력(employment history)에서 주요하게 다루어지는 것은 ‘고용과 관련한 개인의 상태’를 의미하며, 이는 고용상태, 특수고용상태 및 미고용상태로 구분된다. 고용상태는 고용된 조직의 규모에 따라 대기업, 중소기업으로 구분될 수 있고, 고용계약에 따라 정규직, 비정규직으로 구분될 수 있다. 또한 특수고용상태는 고용주/자영업자와 가족사업종사자로 구분될 수 있다. 미고용상태는 고용되지 않았을 때의 어떠한 상태에 있는지를 확인하는 것으로 미고용상태는 학업자, 병역이행자, 실업 및 구직으로 처리하였다(〈표 III-6〉 참조).

〈표 III-6〉 고용경력 측정

변인	개방형 응답		
고용경력	고용상태	조직규모	대기업
			중소기업
		고용계약	정규직
			비정규직
	특수고용상태		고용주/자영업자
			가족사업종사자
	미고용상태		학업자
			병역이행자
			실업 및 구직

### 나. 인구통계학적 특성

#### 1) 성별

이 연구에서는 경력 유형에 대한 성별의 현황을 분석하기 위해 ① 남자, ② 여자로 성별을 변수화 하였다.

#### 2) 노동시장 진입 당시 학력

이 연구에서는 경력 유형에 대한 노동시장 진입 당시 학력의 현황을 분석하기 위해 ① 고졸이



하, ② 전문대졸, ③ 대졸이상으로 변수화 하였다.

### 3) 최종학력

이 연구에서는 경력 유형에 대한 최종학력의 현황을 분석하기 위해 ① 고졸이하, ② 전문대졸, ③ 대졸이상으로 변수화 하였다.

## 다. 진입 특성 측정변인

### 1) 첫 일자리 취업 소요기간

이 연구에서는 첫 일자리 취업 소요기간을 정규교육기관을 졸업한 이후 첫 일자리에 취업하기 까지 걸린 시간(월)을 의미한다. 따라서 첫 일자리 취업 소요기간은 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업한 청년층을 대상으로, 첫 일자리로의 입직 년월에서 최종 정규교육기관을 졸업한 년월을 뺀 기간을 의미한다. 한편, 첫 일자리가 없는 장기 실직자의 경우 노동시장 진입 후 120개월 경과 시점에서 우측 중도절단하여 120개월로 코딩하여 분석하였다.

### 2) 첫 일자리 임금

이 연구에서 첫 일자리 임금은 청년층이 첫 일자리에 입직한 후 받은 임금을 의미하고, 이 연구에서는 ‘첫 일자리에 취업할 당시 월평균 소득(혹은 임금)은 얼마 정도 되었습니까?’에 대해 응답한 월평균액 값을 의미한다.

그러나 화폐의 시간가치로 인하여 명목금액이 동일하더라도 현금흐름의 시점이 다르다면 그 경제적 가치는 다르다고 볼 수 있다. 시점을 달리하는 현금이 존재하는 경우 경제적 가치를 보다 명확히 하기 위해서는 기준이 되는 시점에 부합한 당시의 화폐가치로서 평가해야 한다. 따라서 현재를 기준으로 하여 모두 현재가치로 평가하든지 또는 미래의 일정시점을 기준으로 모두 미래가치로 평가해야 한다(민태욱, 2007). 따라서 한국은행 경제통계시스템(ECOS) 화폐가치계산(한국은행 경제통계시스템, 2014)을 실시하여 소비물가지수를 환산기준으로 하여 물가상승률을 이용하여 당시의 화폐 금액을 2014년 기준 화폐 금액으로 환산하였다. 따라서 첫 일자리 임금은 최초 임금과 당시의 물가상승률을 고려한 2014년 기준 화폐 금액으로 환산하였다. 한편, 첫 일자리가 없는 장기 실직자의 경우 무응답으로 처리하여 해당 분석에서 제외하였다.

## **라. 과정 특성 측정변인**

### **1) 첫 일자리 유지기간**

이 연구에서 첫 일자리 유지기간은 청년층이 첫 일자리에 입직한 후 해당 일자리를 그만두기까지 걸린 시간을 의미한다. 따라서 이 연구에서는 직업력 자료에서 첫 번째 일자리 시작 년월에서 첫 번째 일자리를 그만둔 년월을 뺀 기간(개월)을 의미한다. 첫 일자리를 그만두지 않은 경우 노동시장 진입 년월로부터 120개월이 경과한 시점에서 첫 일자리 취업 년월을 뺀 기간(개월)을 의미한다. 한편, 첫 일자리가 없는 장기 실직자의 경우 무응답으로 처리하여 해당 분석에서 제외하였다.

### **2) 이직 횟수**

이 연구에서 이직 횟수는 청년층이 첫 일자리에 입직한 이후 첫 일자리를 포함하여 노동시장 진입 시점으로부터 120개월 경과 시점까지 직장을 옮긴 총 횟수를 의미한다. 한편, 첫 일자리가 없는 장기 실직자의 경우 무응답으로 처리하여 해당 분석에서 제외하였다.

## **마. 결과 특성 측정변인**

### **1) 취업여부**

이 연구에서 취업여부는 청년층이 노동시장 진입 후 120개월이 경과된 시점에서 최종적으로 취업상태의 유무를 의미한다.

### **2) 근속년수**

이 연구에서 근속년수는 청년층이 첫 일자리에 입직한 시점부터 120개월 경과 시점까지 실제 조직에 근속하여 일한 개월 수를 의미한다. 이 연구에서는 15차년도 직업력 조사에서 각 일자리의 입직시점과 이직/실직 시점을 차분하여 총 일자리에 근속한 기간(개월)을 의미한다.

### **3) 임금**

이 연구에서 결과특성으로서의 임금은 2009~2012년 시점에서 청년층이 마지막 일자리에서

받는 임금을 의미한다. 이 연구에서는 15차년도 직업력 조사에서 현재 일자리의 임금에 대해 응답한 월평균액을 의미한다.

그러나 화폐의 시간가치로 인하여 명목금액이 동일하더라도 현금흐름의 시점이 다르다면 그 경제적 가치는 다르다. 시점을 달리하는 현금이 존재하는 경우 경제적 가치를 보다 명확히하기 위해서는 기준되는 시점에 부합한 당시의 화폐가치로서 평가해야 한다. 따라서 현재를 기준으로 하여 모두 현재가치로 평가하든지 또는 미래의 일정시점을 기준으로 모두 미래가치로 평가해야 한다(민태욱, 2007). 따라서 한국은행 경제통계시스템(ECOS) 화폐가치계산(한국은행 경제통계시스템, 2014)을 실시하여 소비물가지수를 환산기준으로 하여 물가상승률을 이용하여 당시의 화폐 금액을 2014년 기준 화폐 금액으로 환산하였다. 따라서 한국은행 경제통계시스템(ECOS) 화폐가치계산(한국은행 경제통계시스템, 2014)을 실시하여 소비물가지수를 환산기준으로 하여 물가상승률을 이용하여 당시의 화폐 금액을 2014년 기준 화폐 금액으로 환산하였다. 따라서 임금은 해당 일자리 재직 년도의 임금 평균에 마지막 년도의 물가상승률을 고려한 2014년 기준 화폐금액으로 환산하였다.

## 5. 자료분석 절차 및 방법

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형을 구명하고, 청년층 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 구명하는 데 목적이 있다. 이에 따라 이 연구는 다음과 같은 절차를 거쳐 분석되었다. 첫째, 청년층의 경력을 직업 및 고용경력으로 구분하여 외환위기 당시 청년층과 외환위기 이후 청년층의 경력을 유형화하였다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형의 특성을 구명하기 위해 청년층의 경력 유형 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성의 차이를 분석하였다. 동시에 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이를 구명하였다(<표 III-3> 참조).

〈표 III-7〉 자료분석 절차 및 방법

연구 목적	분석절차		분석방법
I. 경력 유형화 단계	직업 및 고용경력 코딩	직업경력/고용경력 하위 범주 설정 (직업경력: 직업영역 / 고용경력: 고용상태, 특수고용상태, 미고용상태)	다채널 시퀀스분석
		시계열에 따른 배열 코딩	
	직업 및 고용경력 배열별 유사성 분석	비용행렬(cost matrix) 설정 배열쌍별 비교를 통한 거리값 도출	
	직업 및 고용경력 유형화	배열 간 거리 값 기반 직업 및 고용경력의 유형화	군집분석
II. 경력 유형의 특성 구명 단계	경력 유형의 인구통계학적 특성 구명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 구명	$\chi^2$ 검정
		인구통계학적 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명	t검정
	경력 유형의 진입 특성 구명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫일자리 임금 구명	ANOVA
		진입 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명	t검정
	경력 유형의 과정 특성 구명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 가 첫 일자리 유지기간, 이직 횟수 구명	ANOVA
		과정 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명	t검정
	경력 유형의 결과 특성 구명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 취업여부, 근속년수, 임금 구명	$\chi^2$ 검정 ANOVA
		결과 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명	t검정

## 가. 경력 유형화 단계

분석의 첫 번째 단계인 경력 유형화 단계는 청년층의 직업 및 고용경력의 다양한 패턴을 구명하고 이를 유형화하는 것을 목적으로 한다. 이 때 경력 유형화는 다시 ① 직업 및 고용경력 코딩, ② 직업 및 고용경력 배열별 유사성 분석, ③ 직업 및 고용경력 유형화 구명의 3가지 하위 단계를 거친다.

### 1) 직업 및 고용경력 코딩

경력 유형화 단계의 첫 번째 절차는 개인의 직업 및 고용경력 자료를 코딩하는 것이다. 따라서 이 단계에서는 직업 및 고용경력에 관련된 하위범주를 설정하고 이를 시계열에 따라 배열화하

여 코딩하였다.

직업경력 코딩은 직무분야를 기준으로 코딩하였다. 이와 관련된 선행연구들을 살펴보면 대체적으로 국가의 공식적인 직업분류체계를 따르고 있는 것으로 나타났으며, 우리나라의 경우 한국표준직업분류가 이에 해당한다. 한국표준직업분류는 1960년 당시 내무부 통계국에서 국세조사에 사용한 것이 처음이었다. 그 후 통계업무를 경제기획원에서 관장하게 됨에 따라 통계표준분류를 설정하게 되어 1958년 제정, 각국에서 사용토록 권고된 ILO 국제표준직업분류(ISCO-58)를 근거로 1963년 한국표준직업분류가 제정되었다. 이후 지속적인 개정을 거쳐 2000년 5차 개정, 2007년 6차 개정을 실시하였다.

한국노동패널 원자료 입력 시 1~15차년도 조사자료의 경우 직업의 분류는 한국표준직업분류(5차 2000년)의 소분류를 기준으로 하였으며, 3자리로 코드화하는 것을 원칙으로 하였으며, 모름/무응답은 ‘-1’로 처리하였다. 또한 한국노동패널 12~15차는 2000년에 개정된 한국표준직업분류(5차, 2000년)와 함께 2007년에 개정된 한국직업분류(6차, 2007년)도 3자리수로 코드화하여 제공하고 있다. 한국노동패널의 직업 코딩 작업은 실사 과정에서 직업을 전문가가 판별할 수 있게끔 정확한 정보를 수집하고 수집된 정보를 바탕으로 전문가가 코드를 부여하는 방식을 취하고 있다.

이 연구에서는 직업경력 코딩 시 대분류를 기준으로 실시하며, 한국표준직업분류 5차 개정을 기준으로 코딩하였다. 일반적으로 최신의 한국표준직업분류 개정을 사용하는 것이 바람직하나, 6차 개정과 5차 개정에서의 주된 차이는 대분류 수준에서 ‘기술공 및 준전문가’의 포함여부로 나타나며, 5차의 개정 내용에 ‘기술공 및 준전문가’가 포함되어 보다 더 다양한 분류가 가능하다는 장점이 있다. 또한 5차와 6차 개정의 두드러진 차이가 중분류 및 소분류에 있다는 점을 고려해볼 때, 대분류를 기준으로 하는 이 연구에 보다 적합한 분류는 다양성을 포괄할 수 있는 5차 개정으로 판단된다. 실제 ‘기술공 및 준전문가’는 국제표준직업분류(ISCO) 상에서도 명시되어 있는 직업 분류이다(<표 III-8> 참조).

〈표 III-8〉 한국표준직업분류 비교

5차 개정	6차 개정	국제표준직업분류(ISCO)
0 의회의원, 고위임직원 및 관리자	1 관리자	1 관리자, 고위임원 및 의회의원
1 전문가	2 전문가 및 관련 종사자	2 전문가
2 기술공 및 준전문가	-	3 기술공 및 준전문가
3 사무 종사자	3 사무 종사자	4 사무 종사자
4 서비스 종사자	4 서비스 종사자	5 서비스직 및 판매 종사자
5 판매 종사자	5 판매 종사자	
6 농업, 임업 및 어업숙련 종사자	6 농림어업 숙련 종사자	6 숙련 농어업 종사자
7 기능원 및 관련 기능 종사자	7 기능원 및 관련 기능 종사자	7 기능원 및 관련 기능 종사자
8 장치·기계조작 및 조립 종사자	8 장치·기계 조작 및 조립 종사자	8 장치·기계 조작 및 조립 종사자
9 단순노무 종사자	9 단순노무 종사자	9 단순노무 종사자
A 군인	A 군인	0 군인

따라서 청년층의 경력 유형화를 위해 직업경력 코딩은 한국표준산업분류(5차)의 대분류를 기준으로 0: 의회의원, 고위임직원 및 관리자, 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, A: 군인으로 준거를 설정하고, 추가적으로 UE: 직업없음, NA: 미상 준거를 설정하였으며 구체적인 내용은 <표 III-9>와 같다. 직업경력의 하위범주에 따라 외환위기 당시 및 이후 정규교육기관을 졸업한 시점을 시간 축으로 고정하고, 각 개인이 해당 시점에서 어떠한 직업경력을 가졌는가를 1개월 단위로 코딩하여 개인 당 총 120개월의 경력을 분석 대상으로 하였다.

〈표 III-9〉 직업경력의 코딩 근거

직업경력 코딩		
코드	구분	내용
0	의회의원, 고위임직원 및 관리자	의회의원처럼 공동체를 대리하여 법률이나 규칙을 제정하고, 정부를 대표, 대리하며 정부 및 공공이나 이익단체의 정책을 결정하고 이를 지휘·조정. 정부, 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행. 현업을 겸할 경우에는 직무시간의 80% 이상을 다른 사람의 직무를 분석, 평가, 결정하거나 지시하고 조정
1	전문가	높은 수준의 전문적 지식과 경험을 기초로 개념과 이론을 응용하여 해당 분야를 연구, 개발 및 개선. 고도의 전문지식을 이용하여 의료 진료활동과 각 급 학교 학생을 지도하고 예술적인 창작활동 수행
2	기술공 및 준전문가	하나 이상의 분야에서 기술적 지식과 경험을 기초로 전문가의 지휘 하에 조사, 연구 및 의료, 경영, 상품거래에 관련된 기술적인 업무와 스포츠 활동 수행

(표 계속)

직업경력 코딩		
코드	구분	내용
3	사무 종사자	관리자, 전문가 및 준전문가를 보조하여 경영방침에 의해 사업계획을 입안하고 계획에 따라 업무추진을 수행하며, 당해 작업에 관련된 정보기록, 보관, 계산 및 검색 등의 업무 수행, 금전취급 활동, 여행알선, 정보요청 및 예약업무에 관련하여 많은 고객을 대상으로 하는 사무 업무 수행
4	서비스 종사자	개인보호, 이·미용, 조리 및 신변보호에 관련된 서비스 제공 업무 수행
5	판매 종사자	도·소매 상점이나 유사 사업체 또는 거리 및 공공장소에서 상품을 판매하며, 상품을 광고하거나 예술작품을 위하여 일정한 자세를 취하고 상품의 품질과 기능을 선전하는 등의 활동 수행
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	농산물, 임산물 및 수산물의 생산에 필요한 지식과 경험을 기초로 전답작물 또는 과수작물을 재배·수확하고 동물을 번식·사육하며 산림을 경작, 보존 및 개발, 물고기의 번식 및 채취 또는 기타 형태의 수생 동식물을 양식·채취하는 업무 수행
7	기능원 및 관련 기능 종사자	광공업, 건설업 분야에서 관련된 지식과 기술을 응용하여 금속을 성형하고 각종 기계 설치 및 정비, 섬유, 수공예 제품과 목재, 금속 및 기타 제품 가공
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	대규모적이고 때로는 고도의 자동화된 산업용 기계 및 장비를 조작하고 부분품을 가지고 제품을 조립하는 업무 수행. 기계조작 뿐만 아니라 컴퓨터에 의한 기계제어 등 기술적 혁신에 적응할 수 있는 능력을 포함하여 기계 및 장비에 대한 경험과 이해 필요
9	단순노무 종사자	주로 수공구의 사용과 단순하고 일상적이며, 어떤 경우에는 상당한 육체적 노력이 요구되고, 거의 제한된 창의와 판단만을 필요로 하는 업무 수행
A	군인	의무로 복무를 수행하는 사병, 단기부사관, 장교를 제외하고, 현재 군인 신분을 유지하고 있는 직업 군인을 의미
UE	실업 및 구직	무직 또는 실직 상태
NA	미상	정보없음

자료: 통계청, (2007). 한국표준직업분류.

직업경력을 코딩한 이후 1998~2003년 사이 최종 정규교육기관 졸업 시점을 시간축으로 고정하고 1개월 단위로 각 개인이 해당 시점에서 어떠한 직업 활동을 주로 하였는가를 코딩하였다. 일반적으로 직업경력을 분석할 시, 직위 수준을 고려하는 것이 타당하나 이 연구의 대상이 청년층이며 19~29세 사이에 노동시장에 진입한 후 10년 후인 29~39세까지의 경력을 연구의 범위로 설정하기 때문에 경력의 초기 및 중기에 해당하는 청년층의 경력에 있어 직위수준이 갖는 의미가 크지 않다고 판단하여 직무분야에 한정하여 분석하였다.

고용경력 코딩은 생애전반에 걸쳐 개인이 처한 고용/미고용 상태를 코딩하였다. 고용경력에서 주요하게 다루어지는 것은 ‘고용과 관련한 개인의 상태’를 의미하며 이는 고용상태와 미고용상태로 구분된다. 고용상태는 고용된 조직의 규모에 따라 대기업과 중소기업으로 구분될 수 있고, 고용계약에 따라 정규직, 비정규직으로 구분될 수 있다. 이때 고용상태는, 조직의 규모와 고용계약의 조합을 활용하여 CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직으로 구분하였다. 특수고용상태로는 SE: 고용주/자영업자, FB: 가족사업종사자로

구분하였고, 미고용상태는 고용되지 않았을 때 어떠한 상태에 있는지를 확인하는 것으로 FE: 후진학자, MS: 병역이행자, UE: 실업 및 구직으로 구분될 수 있다. 또한 이때 일과 학업을 병행하는 상태도 존재할 가능성이 있어 WL: 일/학습 상태를 추가적인 고용상태로 설정하였다(<표 III-10> 참조).

<표 III-10> 고용경력의 코딩 근거

고용경력 코딩		
코드	구분	내용
CF	대기업-정규직 (conglomerate-fulltime employee)	300인 이상 기업에서 정규직으로 고용되어 있는 상태
CT	대기업-비정규직 (conglomerate-temporary employee)	300인 이상 기업에서 비정규직으로 고용되어 있는 상태
MF	중소기업-정규직 (medium-small size company-fulltime employee)	300인 미만 기업에서 정규직으로 고용되어 있는 상태
MT	중소기업-비정규직 (medium-small size company-temporary employee)	300인 미만 기업에서 비정규직으로 고용되어 있는 상태
SE	고용주/자영업자 (self-employed)	자기사업을 운영하고 있는 상태
FB	가족사업종사자 (family-business)	가족의 사업에 참여하여 일하고 있는 상태
WL	일/학습 (work based learning)	고용상태에 있으면서 정규교육기관을 병행하는 상태
FE	후진학자 (further education)	미고용상태에 있으면서 정규교육기관을 이수하는 상태
MS	병역이행자 (military-service)	병역이행 상태
UE	실업 및 구직 (unemployment)	미고용 상태
NA	미상	정보없음

시간 축은 직업경력코딩과 동일하게 1998~2003년 사이 정규교육기관 졸업 시점을 시간 축으로 고정하고 1개월 단위로 각 개인이 해당 시점에서 어떠한 고용경력을 주로 하였는가를 코딩하였다.

이상에서 기술한 직업 및 고용경력의 코딩 근거는 <표 III-11>과 같이 요약될 수 있다.



〈표 III-11〉 직업 및 고용경력의 코딩 근거

직업경력 코딩		고용경력 코딩	
코드	구분	코드	구분
0	의회의원, 고위임직원 및 관리자	CF	대기업-정규직
1	전문가	CT	대기업-비정규직
2	기술공 및 준전문가	MF	중소기업-정규직
3	사무 종사자	MT	중소기업-비정규직
4	서비스 종사자	SE	고용주/자영업자
5	판매 종사자	FB	가족사업종사자
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	WL	일/학습
7	기능원 및 관련 기능 종사자	FE	후진학자
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	MS	병역이행자
9	단순노무 종사자	UE	실업 및 구직
A	군인	NA	미상
UE	실업 및 구직		
NA	미상		

## 2) 직업 및 고용경력 배열별 유사성 분석

수집된 대상의 모든 직업 및 고용경력을 설정한 하위범주에 따라 코딩한 후, 직업 및 고용경력의 배열별 유사성을 분석하였다. 소수의 사례는 단순히 코딩된 자료를 살펴서 직관적으로 유형화할 수 있으나, 대규모의 자료를 분석하는 경우에는 유형화의 과학적 근거를 필요로 한다. 이 연구에서는 청년층의 경력 유형화와 관련된 선행연구들의 검토 및 비교를 통해 다채널시퀀스분석(multichannel sequence analysis)을 활용하여 각 경력 배열별 유사성을 분석하였다. 다채널시퀀스분석은 기존의 최적일치법에서 보다 더 선진화된 기법으로 직업 및 고용 각 영역의 경력을 독립적·개별적으로 분석한 것과 달리, 각 영역의 경력 간의 상호관계성에 근거하여 한 개인이 가지고 있는 직업 및 고용경력을 동시에 분석할 수 있는 방법이다.

최적일치법을 적용한 논문으로 대표적으로 잘 알려져 있는 최수정(2010)의 연구에서는 직업 경력과 생애 경력을 각각 분석하여 직업경력과 생애경력 간의 상호관계 정도를 계량적으로 분석했지만, 직업경력에 속한 특정 개인이 동시에 어떠한 생애경력에 포함되어있는지를 함께 분석하지 못하는 단점이 있었다. 그러나 다채널시퀀스분석은 개인이 가지고 있는 여러 영역의 경력을 동시에 구명할 수 있다는 장점을 가지고 있다. 이 연구에서는 다채널시퀀스분석을 위해 명령어 기반 소프트웨어인 The R Project for Statistics Computing의 TraMineR Package를 활용하였다.

다채널시퀀스분석을 통해 경력의 배열별 유사성을 분석하는 방법은 직업 및 고용경력 모두 동일한 절차를 거친다. 먼저 비용행렬(cost matrix)을 설정하고 이를 기반으로 배열 간 쌍별 비교를 통한 배열별 거리도출을 통한 유사성을 분석하게 되며 하위 절차는 다음과 같다.

첫째, 비용행렬이란 각각의 배열쌍들을 일치시키기 위한 조작(교체, 삽입, 삭제)들에 소요되는 비용(cost)을 정하는 일이다. 일단 각 조작에 소요되는 비용이 정해져야 이에 기반하는 비용을 최소화시키는 조작들을 찾아낼 수 있기 때문이다. 이 때 연구자가 어떤 차이를 보다 중요하게 여기는가가 비용 값의 선정에 중요한 의미를 가진다.

둘째, 비용행렬과 기준배열이 설정된 이후에는 최종적으로 모든 사례의 배열 간 쌍별 비교를 통해 각각의 사례의 거리(distance)들이 도출될 수 있다. 따라서 이를 통해  $n$ 개의 사례에 대한  $m$ 개의 거리값으로 구성된  $m \times n$  행렬이 도출되게 된다.

### 3) 직업 및 고용경력 유형화

다채널시퀀스분석에 의해 배열자료로부터 얻어지는 것은 배열들에 대한 일종의 거리값이기 때문에 이들 거리를 통해 추가적인 분석이 반드시 필요하다. 즉 각각의 거리값을 통해 유사한 경력을 묶는 집단화 작업이 필요하다. 이를 위해 활용할 수 있는 분석 방법은 군집분석이 가장 대표적이다. 즉, 최적일치법으로부터 얻어진 배열 간 거리를 기반으로 집락분석을 활용하면 연구자는 다양한 배열들 중에서 유사한 유형으로 묶이는 배열들이 존재하는지, 존재한다면 몇 개의 구별되는 유형들이 존재하며, 각 유형들 사이에서 배열들의 분포는 어떠한가 등의 질문들에 대해 답할 수 있다. 따라서 이 연구에서는 최종적인 직업 및 고용경력 유형화를 위해 군집분석을 실시하였다. 이때 군집분석은 자료의 특성 및 연구의 목적에 따라 적합한 알고리즘이 상이하다. 일반적으로 single linkage method, complete linkage method, group-average method(UUPGMA: Unweighted Pair Group using arithMetic Average, WPGMA: Weighted Pair Group using arithMetic Averages), beta-flexible method, ward method 등이 존재하며(최수정, 2010), 이 연구에서는 선행연구(Gauthier, Widmer, Bucher, & Notredame, 2010)에 더하여 Ward method를 통해 분석하였다.

## 나. 경력 유형의 특성 구명 단계

### 1) 경력 유형의 인구통계학적 특성 구명

이 연구에서는 청년층의 경력 유형의 인구통계학적 특성의 차이를 구명하기 위해 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 대해  $\chi^2$ 검정을 통해 분석하였다. 또한 인구통계학적 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명을 위해 t검정을 실시하였다.

## 2) 경력 유형의 진입 특성 구명

이 연구에서는 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금의 차이를 구명하기 위해 ANOVA를 통해 실시하였다. 또한 진입 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명을 위해 t검정을 실시하였다.

## 3) 경력 유형의 과정 특성 구명

이 연구에서는 청년층의 경력경로 유형의 과정 특성에 있어 첫 일자리 유지기간, 이직횟수의 차이를 구명하기 위해 ANOVA를 통해 실시하였다. 또한 과정 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명을 위해 t검정을 실시하였다.

## 4) 경력 유형의 결과 특성 구명

이 연구에서는 청년층의 경력 유형의 결과 특성에 있어 노동시장에 진입한 이후 10년 뒤 취업여부, 근속년수, 임금을 구명하기 위해  $\chi^2$ 검정 및 ANOVA를 실시하였다. 또한 결과 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 구명을 위해 t검정을 실시하였다.



## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 청년층의 경력 특성

#### 가. 청년층의 일반적 특성

외환위기 당시 및 이후 코호트에 해당하는 연구대상의 일반적인 특성은 <표 IV-1>과 같다. 인구통계학적 관점에서 성별의 경우 외환위기 당시 청년층은 남성(58.26%)이 많았으나 여성(41.74%)의 비중과 큰 차이가 나지 않는 반면, 외환위기 이후 청년층은 남성(70.56%)의 비중이 여성(29.44%) 보다 많은 것으로 나타났다. 연구대상의 연령 분포는 1969~1984년생을 4분기로 구분해볼 때, 외환위기 당시 청년층은 1977~1980년생(48.41%)이 가장 높았고 1973~1976년생(22.90%), 1981~1984년생(20.29%), 1969~1972년생(8.41%) 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층은 1981~1984년생(52.34%)의 비중이 가장 높았고 1977~1980년생(30.85%), 1973~1976년생(16.34%), 1969~1972년생(0.47%) 순으로 나타났다. 한편, 노동시장에 진입한 이후 청년층의 병역 이행은 외환위기 당시 청년층 중 12.47%, 외환위기 이후 청년층 중 11.21%가 있는 것으로 나타났다.

경력 관점에서 학력과 관련한 청년층의 일반적 특성은 노동시장 진입 시 학력과 최종학력을 함께 고려할 필요가 있다. 외환위기 당시 청년층의 노동시장 진입 시 학력은 고졸이하(54.50%)가 가장 높게 나타났고 대졸이상(27.20%), 전문대졸(18.30%) 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 노동시장 진입 시 학력은 대졸이상(37.40%)이 가장 높게 나타났고 고졸이하(34.10%), 전문대졸(28.50%) 순으로 나타났다. 최종학력에 있어 외환위기 당시 청년층은 대졸이상(39.10%)이 가장 높게 나타났고, 고졸이하(33.90%), 전문대졸(27.00%) 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 최종학력은 대졸이상(39.70%), 전문대졸(31.30%), 고졸이하(29.00%)로 나타났다. 노동시장 진입 시 학력과 최종학력을 비교해 볼 때, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경우 고졸이하 학력의 비율이 낮아지고 전문대졸 및 대졸이상의 학력의 비율이 높아지는 양상을 띠고 있으며 외환위기 당시 학력 상승의 비율이 더욱 높은 것으로 나타났다.

경력 상태는 경력자와 직업 및 노동경력과 후진학을 겸하는 후진학자(경력자), 직업 및 노동경력 없이 후진학을 하는 후진학자(무경력자), 그리고 직업 및 노동, 후진학 등을 하지 않는 니트족(neet)으로 구분될 수 있다. 외환위기 당시 청년층의 경력 상태는 경력자(72.47%), 후진학자(경력자)(17.68%), 니트족(6.96%), 후진학자(무경력자)(2.90%)로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경

력 상태는 경력자(88.32%), 니트족(6.54%), 후진학자(경력자)(3.74%), 후진학자(무경력자)(1.40%)로 나타났다.

〈표 IV-1〉 청년층의 일반적 특성

구분			외환위기 당시		외환위기 이후	
			빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성		201	58.26	151	70.56
	여성		144	41.74	63	29.44
연령	1969~1972년생		29	8.41	1	0.47
	1973~1976년생		79	22.90	35	16.34
	1977~1980년생		167	48.41	66	30.85
	1981~1984년생		70	20.29	112	52.34
병역	군필	최초 노동시장 진입 전	71	20.58	65	25.23
		최초 노동시장 진입 이후	43	12.47	24	11.21
	미필		231	66.96	125	58.41
노동시장 진입 시 학력	고졸이하		188	54.50	73	34.10
	전문대졸		63	18.30	61	28.50
	대졸이상		94	27.20	80	37.40
최종학력	고졸이하		117	33.90	62	29.00
	전문대졸		93	27.00	67	31.30
	대졸이상		135	39.10	85	39.70
경력 상태	경력자		250	72.47	189	88.32
	후진학자(경력자)		61	17.68	8	3.74
	후진학자(무경력자)		10	2.90	3	1.40
	니트족(neet)		24	6.96	14	6.54
총계			345	100.00	0	100.00

주1) 노동시장 진입 시 학력(상세): 외환위기 당시 중졸(2명), 석사졸(5명), 박사졸(1명)  
외환위기 이후 중졸(0명), 석사졸(7명), 박사졸(1명).

주2) 최종학력(상세): 외환위기 당시 중졸(2명), 석사졸(5명), 박사졸(2명)  
외환위기 이후 중졸(0명), 석사졸(7명), 박사졸(1명).

## 나. 청년층의 직업경력 특성

### 1) 청년층의 직업경력 상태 유지 기간

청년층의 직업경력 특성을 분석하기 위하여 청년층이 경험한 직업경력 전체의 기간을 120개월로 환산했을 때, 각 직업경력 상태에서 청년층이 유지했던 평균 기간(개월)을 외환위기 당시 및 이후로 구분하여 분석한 결과는 <표 IV-2>와 같다. 외환위기 당시 청년층 전체는 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 52.59개월(43.83%)로 나타났다. 다음으로 3: 사

무 종사자 19.52개월(16.27%), 1: 전문가 12.24개월(10.20%), 2: 기술공 및 준전문가 10.46개월(8.72%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 5.89개월(4.90%), 5: 판매 종사자 5.22개월(4.35%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 4.81개월(4.00%), 4: 서비스 종사자 4.52개월(3.77%), 9: 단순노무 종사자 2.92개월(2.44%), 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 0.25개월(0.21%) 순으로 긴 것으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 직업경력 코딩 결과를 바탕으로 각 직업경력 상태를 유지한 평균 기간(개월)을 분석한 결과, UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 46.57개월(38.80%)로 나타났다. 다음으로 3: 사무 종사자 20.95개월(17.45%), 1: 전문가 12.18개월(10.15%), 2: 기술공 및 준전문가 10.72개월(8.4%), 4: 서비스 종사자 7.79개월(6.50%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 7.68개월(6.40%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 6.82개월(5.68%), 5: 판매 종사자 4.20개월(3.50%), 9: 단순노무 종사자 2.89개월(2.41%), 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 0.18개월(0.15%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 청년층의 직업경력 상태 유지 기간

직업경력 상태 코드		외환위기 당시 코호트		외환위기 이후 코호트	
		평균 유지 기간(개월)	비율(%)	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	12.24	10.20	12.18	10.15
2	기술공 및 준전문가	10.46	8.72	10.72	8.94
3	사무 종사자	19.52	16.27	20.95	17.45
4	서비스 종사자	4.52	3.77	7.79	6.50
5	판매 종사자	5.22	4.35	4.20	3.50
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.25	0.21	0.18	0.15
7	기능원 및 관련 기능 종사자	4.81	4.00	6.82	5.68
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	5.89	4.90	7.68	6.40
9	단순노무 종사자	2.92	2.44	2.89	2.41
UE	실업 및 구직	52.59	43.83	46.57	38.80
NA	미상	1.03	0.86	0.28	0.23
계		120.00	100.00	120.00	100.00

주) 의회의원, 고위임직원 및 관리자(0), 군인(A) 해당자 없음.

## 2) 청년층의 직업경력 패턴

청년층의 직업경력 상태 유지 기간과 같이 각 직업경력 상태에서의 시간 비중만을 확인할 경우 각 직업에 종사한 시기는 물론 순차성, 방향성 및 안정성 측면에 대해 파악하기 어렵다는 단점을 가진다. 따라서 각 직업경력 상태의 변화과정을 확인하기 위해 직업 상태의 배열 패턴을 확인

할 필요가 있으며, 외환위기 당시 및 이후 코호트별로 직업경력 배열 상위 10개 패턴을 도출한 결과는 <표 IV-3>과 같다.

<표 IV-3> 청년층의 직업경력 상위 10개 패턴

외환위기 당시				외환위기 이후			
	상태 배열 (상태/기간)	빈도	%		상태 배열 (상태/기간)	빈도	%
1	UE/120	34	9.86	1	UE/120	17	7.94
2	3/120	7	2.03	2	3/120	6	2.8
3	UE/1-3/119	5	1.45	3	UE/1-3/119	5	2.34
4	UE/1-1/119	4	1.16	4	1/120	2	0.93
5	1/120	3	0.87	5	UE/1-1/119	2	0.93
6	UE/25-3/95	3	0.87	6	UE/1-2/119	2	0.93
7	UE/109-3/11	2	0.58	7	UE/19-3/101	2	0.93
8	UE/39-3/81	2	0.58	8	UE/2-1/118	2	0.93
9	UE/61-1/59	2	0.58	9	UE/38-3/82	2	0.93
10	UE/95-8/25	2	0.58	10	UE/53-3/67	2	0.93

주) UE: 실업 및 구직, 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자.

외환위기 당시 청년층의 직업경력 상위 10개 패턴은 UE: 실업 및 구직 상태가 120개월 동안 지속되는 패턴이 34개(9.86%)로 가장 빈번한 것으로 나타났으며, 다음으로 3: 사무 종사자 상태를 120개월 동안 지속되는 패턴이 7개(2.03%)로 나타났다. 다음으로는 경력 상태의 변화가 발생하는 패턴으로 UE: 실업 및 구직 상태가 초기 1개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 5개(1.45%), UE: 실업 및 구직 상태가 초기 1개월 동안 지속되다가 1: 전문가 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 4개(1.16%)로 나타났다. 그러나 UE: 실업 및 구직 상태 없이 1: 전문가 상태로 120개월 동안 지속되는 패턴도 3개(0.87%)로 나타났다. 또한 UE: 실업 및 구직 상태가 25개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 변화하여 95개월 동안 지속되는 패턴이 3개(0.87%), UE: 실업 및 구직 상태가 109개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 변화하여 11개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.58%), UE: 실업 및 구직 상태가 39개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 변화하여 81개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.58%), UE: 실업 및 구직 상태가 61개월 동안 지속되다가 1: 전문가 상태로 59개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.58%), UE: 실업 및 구직 상태가 95개월 동안 지속되다가 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 상태로 25개월 동안 지속하는 패턴이 2개(0.58%)로 나타났다. 일반적으로 외환위기 당시 청년층의 직업경력 패턴은 실업 및 구직 상태가 지속되거나, 일정 부분 실업 및 구직 상태를 거친 이후 사무 종사자, 전문가 및 장치, 기계조작 및 조립 종사자로 변화하

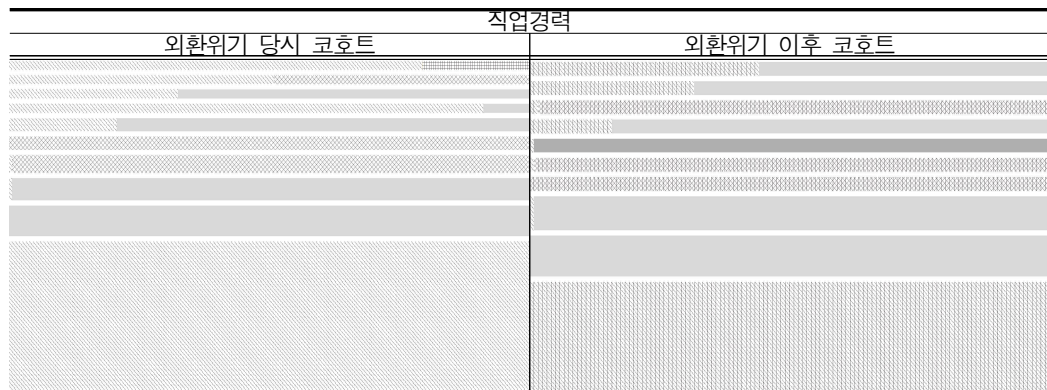


는 패턴으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 직업경력 상위 10개 패턴은 UE: 실업 및 구직 상태가 120개월 동안 지속되는 패턴이 17개(7.94%)로 가장 빈번한 것으로 나타났으며, 다음으로 3: 사무 종사자 상태를 120개월 동안 지속되는 패턴이 6개(2.8%)로 나타났다. 다음으로는 경력 상태의 변화가 발생하는 패턴으로 UE: 실업 및 구직 상태가 초기 1개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 5개(2.34%)로 나타났다. 한편, UE: 실업 및 구직 상태 없이 1: 전문가 상태로 120개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%)로 나타났다. 또한 UE: 실업 및 구직 상태가 1개월 동안 지속되다가 1: 전문가 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 1개월 동안 지속되다가 2: 기술공 및 준전문가 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 19개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 변화하여 101개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 2개월 동안 지속되다가 1: 전문가 상태로 118개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 38개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 82개월 동안 지속하는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 53개월 동안 지속되다가 3: 사무 종사자 상태로 67개월 동안 지속하는 패턴이 2개(0.93%)로 나타났다. 일반적으로 외환위기 이후 청년층의 직업경력 패턴은 실업 및 구직 상태가 지속되거나, 일정 부분 실업 및 구직 상태를 거친 이후 사무 종사자, 전문가 및 장치, 기술공 및 준전문가로 변화하는 패턴으로 나타났다.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력 패턴은 실업 및 구직의 장기화 또는 실업 및 구직 이후 사무 종사자, 전문가, 기술공 및 준전문가, 장치, 기계조작 및 조립 종사자로의 변화라는 유사한 패턴의 경향성을 보이고 있으나 <표 IV-4>와 같이 비율적 측면에서 외환위기 당시 실업 및 구직 상태가 초기에 더 오래 지속되었음을 확인할 수 있다.

〈표 IV-4〉 청년층의 직업경력 패턴

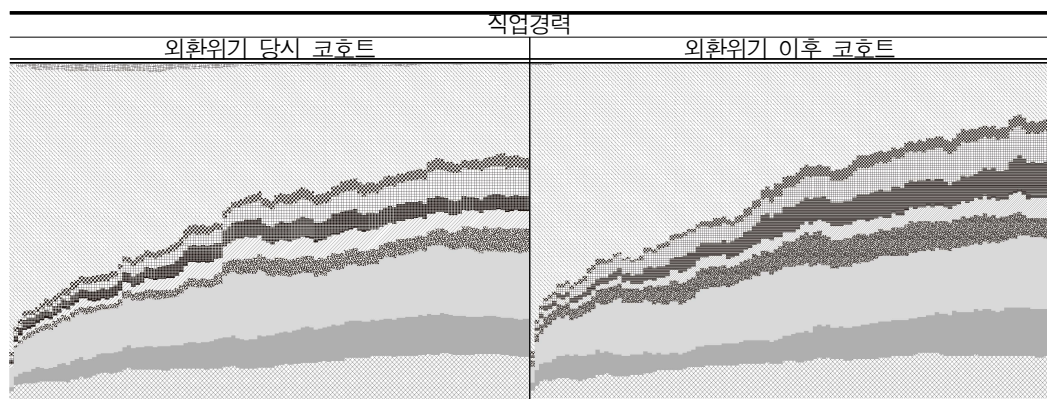


주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

### 3) 청년층의 직업경력 타임프로파일

청년층 전체의 직업경력 분포를 타임프로파일로 작성하여 시간의 경과에 따라 청년층의 직업 경력 상태의 분포가 어떻게 변화하고 있는가를 외환위기 당시 및 이후 코호트별로 분석한 결과는 〈표 IV-5〉와 같다.

〈표 IV-5〉 청년층의 직업경력 타임프로파일



주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력은 초기 높은 실업률을 보이고 있으나 시간이 경과될수록 실업률의 비율이 줄어들고 실업 및 구직의 상태를 제외한 직업경력의 상태가 점차적으로 증가하는 형태로 분포되고 있다. 따라서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력 타임 프로파일과 비교해 볼 때, 직업경력 상태의 분포는 유사하나 초기 입직 비율과 시간의 경과에 따른 실업 및 구직 상태에 큰 차이가 있는 것을 시각적으로 확인할 수 있다.

## 다. 청년층의 고용경력 특성

### 1) 청년층의 고용경력 상태 유지 기간

청년층의 고용경력 특성을 분석하기 위하여 청년층이 경험한 고용경력 전체의 기간을 120개월로 환산했을 때, 각 고용경력 상태에서 청년층이 유지했던 평균 기간(개월)을 외환위기 당시 및 이후 코호트별로 분석한 결과는 <표 IV-6>과 같다. 외환위기 당시 청년층 전체는 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 40.83개월(34.02%)로 나타났다. 다음으로 MF: 중소기업-정규직 29.40개월(24.50%), CF: 대기업-정규직 15.59개월(13.00%), FE: 후진학자 8.28개월(6.90%), MT: 중소기업-비정규직 6.24개월(5.20%), SE: 고용주/자영업자 5.46개월(4.55%), MS: 병역이행자 3.48개월(2.90%), CT: 대기업-비정규직 2.21개월(1.84%), WL: 일/학습 2.00개월(1.66%), FB: 가족사업종사자 0.89개월(0.74%) 순으로 나타났다.

<표 IV-6> 청년층의 고용경력 상태 유지 기간

고용경력 상태 코드		외환위기 당시 코호트		외환위기 이후 코호트	
		평균 유지 기간(개월)	비율(%)	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
CF	대기업-정규직	15.59	13.00	13.3	11.09
CT	대기업-비정규직	2.21	1.84	3.3	2.75
MF	중소기업-정규직	29.40	24.50	39.5	32.92
MT	중소기업-비정규직	6.24	5.20	7.6	6.33
SE	고용주/자영업자	5.46	4.55	3.8	3.17
FB	가족사업종사자	0.89	0.74	1.8	1.50
WL	일/학습	2.00	1.66	0.3	0.25
FE	후진학자	8.28	6.90	1.7	1.42
MS	병역이행자	3.48	2.90	3.0	2.50
UE	실업 및 구직	40.83	34.02	41.8	34.84
NA	미상	5.10	4.25	3.6	3.0
계		120.00	100.00	120.00	100.00

외환위기 이후 청년층 전체의 고용경력 코딩 결과를 바탕으로 각 고용경력 상태를 유지한 평균 기간(개월)을 분석한 결과, UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 41.8개월(34.84%)로 나타났다. 다음으로 MF: 중소기업-정규직 39.5개월(32.92%), CF: 대기업-정규직 13.3개월(11.09%), MT: 중소기업-비정규직 7.6개월(6.33%), SE: 고용주/자영업자 3.8개월(3.17%), CT: 대기업-비정규직 3.3개월(2.75%), MS: 병역이행자 3.0개월(2.50%), FB: 가족사업 종사자 1.8개월(1.50%), FE: 후진학자 1.7개월(1.42%), WL: 일/학습 0.3개월(0.25%) 순으로 나타났다.

## 2) 청년층의 고용경력 패턴

청년층의 고용경력 상태 유지 기간과 같이 각 고용경력 상태에서의 시간 비중만을 확인할 경우 각 고용상태의 시기는 물론 순차성, 방향성 및 안정성 측면에 대해 파악하기 어렵다는 단점을 가진다. 따라서 각 고용경력 상태의 변화과정을 확인하기 위해 고용 상태의 배열 패턴을 확인할 필요가 있으며, 외환위기 당시 및 이후 코호트별로 고용경력 배열 상위 10개 패턴을 도출한 결과는 <표 IV-7>과 같다.

외환위기 당시 청년층의 고용경력 상위 10개 패턴은 UE: 실업 및 구직 상태가 120개월 동안 지속되는 패턴이 20개(5.80%)로 가장 빈번한 것으로 나타났으며, 다음으로 CF: 대기업-정규직 상태를 120개월 동안 지속되는 패턴이 7개(2.03%)로 나타났다. 다음으로는 경력 상태의 변화가 발생하는 패턴으로 UE: 실업 및 구직 상태가 1개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 4개(1.16%), UE: 실업 및 구직 상태가 1개월 동안 지속되다가 CF: 대기업-정규직 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 3개(0.87%), UE: 실업 및 구직 상태가 11개월 동안 지속되다가 CF: 대기업-정규직 상태로 변화하여 109개월 동안 지속되는 패턴이 3개(0.87%), UE: 실업 및 구직 상태가 25개월 동안 지속되다가 CF: 대기업-정규직 상태로 변화하여 95개월 동안 지속되는 패턴이 3개(0.87%), UE: 실업 및 구직 상태가 25개월 동안 지속되다가 FE: 후진학자 상태로 변화하여 95개월 동안 지속되는 패턴이 3개(0.87%)로 나타났다. 반면 MF: 중소기업-정규직 상태를 120개월 동안 지속하는 패턴이 2개(0.58%)로 나타났으며, UE: 실업 및 구직 상태가 12개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 108개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.58%), UE: 실업 및 구직 상태가 13개월 동안 지속되다가 CF: 대기업-정규직 상태로 변화하여 107개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.58%)로 나타났다. 일반적으로 외환위기 당시 청년층의 고용경력 패턴은 실업 및 구직 상태가 지속되거나, 일정 부분 실업 및 구직 상태를 거친 이후 대기업-정규직, 중소기업-정규직, 후진학 등으로 변화하는 패턴으로 나타났다.

〈표 IV-7〉 청년층의 고용경력 상위 10개 패턴

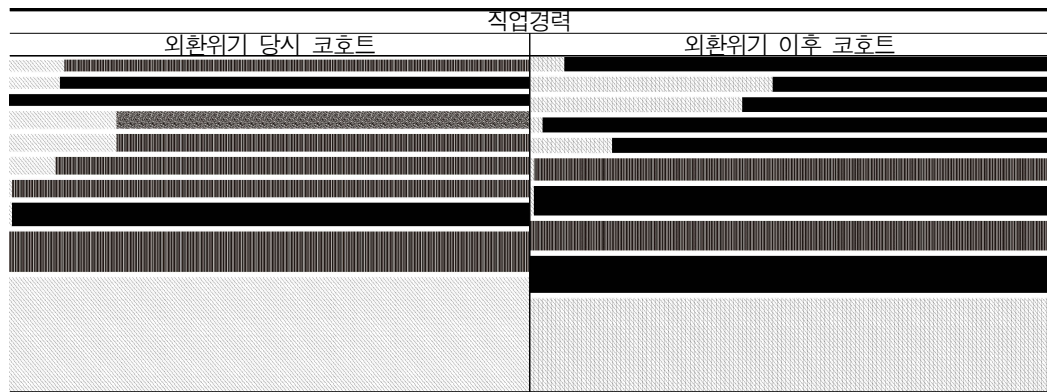
외환위기 당시			외환위기 이후		
상태 배열	빈도	%	상태 배열	빈도	%
UE/120	20	5.80	UE/120	13	6.07
CF/120	7	2.03	MF/120	5	2.34
UE/1-MF/119	4	1.16	CF/120	4	1.87
UE/1-CF/119	3	0.87	UE/1-MF/119	4	1.87
UE/11-CF/109	3	0.87	UE/1-CF/119	3	1.4
UE/25-CF/95	3	0.87	UE/19-MF/101	2	0.93
UE/25-FE/95	3	0.87	UE/3-MF/117	2	0.93
MF/120	2	0.58	UE/49-MF/71	2	0.93
UE/12-MF/108	2	0.58	UE/56-MF/64	2	0.93
UE/13-CF/107	2	0.58	UE/8-MF/112	2	0.93

주) UE: 실업 및 구직, CF: 대기업-정규직, MF: 중소기업-정규직, FE: 후진학자.

외환위기 이후 청년층의 고용경력 상위 10개 패턴은 UE: 실업 및 구직 상태가 120개월 동안 지속되는 패턴이 13개(6.07%)로 가장 빈번한 것으로 나타났고, 다음으로 MF: 중소기업-정규직 상태가 120개월 동안 지속되는 패턴이 5개(2.34%), CF: 대기업-정규직 상태가 120개월 동안 지속되는 패턴이 4개(1.87%)로 나타났다. 다음으로는 경력 상태의 변화가 발생하는 패턴으로 UE: 실업 및 구직 상태가 1개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 4개(1.87%), UE: 실업 및 구직 상태가 1개월 동안 지속되다가 CF: 대기업-정규직 상태로 변화하여 119개월 동안 지속되는 패턴이 3개(1.4%), UE: 실업 및 구직 상태가 19개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 101개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 3개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 117개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 49개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태를 71개월 동안 지속하는 패턴이 2개(0.93%), UE: 실업 및 구직 상태가 56개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 64개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.92%), UE: 실업 및 구직 상태가 8개월 동안 지속되다가 MF: 중소기업-정규직 상태로 변화하여 112개월 동안 지속되는 패턴이 2개(0.93%)로 나타났다. 일반적으로 외환위기 당시 청년층의 고용경력 패턴은 실업 및 구직 상태가 지속되거나, 일정 부분 실업 및 구직 상태를 거친 이후 대기업-정규직, 중소기업-정규직 등으로 변화하는 패턴으로 나타났다.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 패턴은 실업 및 구직의 장기화 또는 실업 및 구직 이후 대기업-정규직, 중소기업-정규직의 변화라는 유사한 패턴의 경향성을 보이고 있으나 <표 IV-8>과 같이 외환위기 당시 후진학의 비율이 뚜렷이 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 고용경력 패턴의 비율적 측면에서 외환위기 당시 실업 및 구직 상태가 초기에 더 오래 지속되었음을 확인할 수 있다.

〈표 IV-8〉 청년층의 고용경력 패턴

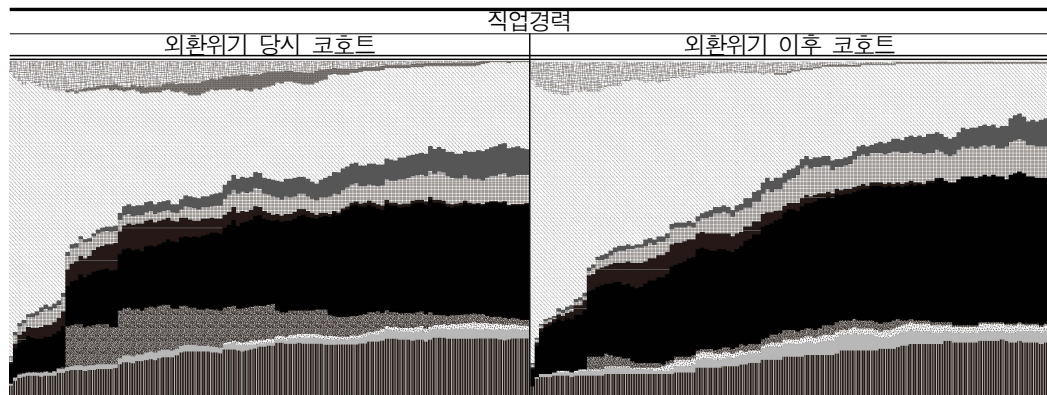


주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

### 3) 청년층의 고용경력 타임프로파일

청년층 전체의 고용경력 분포를 타임프로파일로 작성하여 시간의 경과에 따라 청년층의 고용 경력 상태의 분포가 어떻게 변화하고 있는가를 외환위기 당시 및 이후 코호트별로 분석한 결과는 〈표 IV-9〉와 같다.

〈표 IV-9〉 청년층의 고용경력 타임프로파일



주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 초기 높은 실업률을 보이고 있으나 시간이 경과될수록 실업률의 비율이 줄어들고 실업 및 구직 상태를 제외한 고용경력의 상태가 점차적으로 증가하는 형태로 분포되고 있다. 또한 외환위기 당시 후진학과 일학습병행에 대한 뚜렷한 경향성을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 타임프로파일과 비교해 볼 때, 고용경력 상태의 분포는 초기 입직 비율과 시간의 경과에 따른 실업 및 구직 상태에 큰 차이가 있으며 외환위기 당시에는 외환위기 이후와 달리 후진학과 일학습병행에 대한 양상이 뚜렷하게 나타났음을 알 수 있다.

## 라. 소결

외환위기 당시 및 이후 청년층 전체의 경력 특성을 청년층의 일반적 특성, 직업경력 및 고용경력 특성으로 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 청년층의 일반적 특성

청년층 전체의 일반적 특성은 첫째, 외환위기 당시 성별의 경우 외환위기 당시 청년층은 남성이 많았으나 여성의 비중과 큰 차이가 나지 않는 반면, 외환위기 이후 청년층은 남성의 비중이 여성보다 높은 비율인 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 연령은 1969~1984년생으로 연령 구성의 비율이 유사한 것으로 나타났다. 셋째, 외환위기 당시 및 이후 병역 이행(노동시장 진입 전, 노동시장 진입 이후) 및 미필의 비율이 유사한 것으로 나타났다. 넷째, 노동시장 진입 시 학력에 있어 외환위기 당시 청년층은 고졸이하, 대졸이상, 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났고, 외환위기 이후 청년층은 대졸이상, 고졸이하, 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다. 다섯째, 최종학력에 있어 외환위기 당시 청년층은 대졸이상, 고졸이하, 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났고, 외환위기 이후 청년층은 대졸이상, 전문대졸, 고졸이하 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다. 여섯째, 경력 상태에 있어 경력자, 후진학자(무경력자), 니트족(neet)의 비율은 외환위기 당시 및 이후 비율이 유사한 것으로 나타났으나, 후진학자(경력자)의 경우 외환위기 당시 비율이 외환위기 이후 비율보다 높은 것으로 나타났다.

### 2) 청년층의 직업경력 특성

청년층의 직업경력 특성은 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력 상태 유지 기간을 확인해 볼 때, 청년층의 직업경력은 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 5: 판매

종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순 노무 종사자의 비율은 외환위기 당시 및 이후 유사하게 나타나나, 4: 서비스 종사자의 경우 외환위기 이후의 비율이 더 높은 것으로 나타났으며, UE: 실업 및 구직의 경우 외환위기 당시의 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력 패턴을 확인해 볼 때, UE: 실업 및 구직의 장기화 또는 UE: 실업 및 구직 이후 3: 사무 종사자, 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자로의 변화라는 유사한 패턴의 경향성을 보이고 있으나, 비율적 측면에서 외환위기 당시 UE: 실업 및 구직 상태가 초기에 더 오래 지속되었음을 확인할 수 있다.

셋째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력 타임프로파일을 확인해 볼 때, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력에는 초기 높은 실업률을 보이고 있으나 시간이 경과될수록 실업률의 비율이 줄어들고 실업 및 구직의 상태를 제외한 직업경력의 상태가 점차적으로 증가하는 형태로 분포되고 있다. 즉 외환위기 당시 및 이후 청년층의 직업경력 타임 프로파일과 비교해 볼 때, 직업경력 상태의 분포는 유사하나 초기 입직 비율과 시간의 경과에 따른 실업 및 구직 상태에 큰 차이가 있는 것을 시각적으로 확인할 수 있다.

### 3) 청년층의 고용경력 특성

청년층의 고용경력 특성은 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 상태 유지 기간을 확인해 볼 때, 청년층의 고용경력에는 CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MT: 중소기업-비정규직, SE: 고용주/자영업자, FB: 가족사업종사자, WL: 일/학습, MS: 병역이행자, UE: 실업 및 구직의 비율은 외환위기 당시 및 이후 유사하게 나타나나, MF: 중소기업-정규직의 경우 외환위기 이후의 비율이 더 높은 것으로 나타났으며, FE: 후진학자의 경우 외환위기 당시의 비율이 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 패턴을 확인해 볼 때, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 패턴은 UE: 실업 및 구직의 장기화 또는 UE: 실업 및 구직 이후 CF: 대기업-정규직, MF: 중소기업-정규직의 변화라는 유사한 패턴의 경향성을 보이고 있으나, 외환위기 당시 FE: 후진학자의 비율이 뚜렷이 나타나는 것을 확인할 수 있으며, 고용경력 패턴의 비율적 측면에서 외환위기 당시 UE: 실업 및 구직 상태가 초기에 더 오래 지속되었음을 확인할 수 있다.

셋째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 타임프로파일을 확인해 볼 때, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력에는 초기 높은 실업률을 보이고 있으나 시간이 경과될수록 실업률의 비율이 줄어들고 실업 및 구직 상태를 제외한 고용경력의 상태가 점차적으로 증가하는 형태로 분포되고 있다. 또한 외환위기 당시 FE: 후진학자와 WL: 일학습병행에 대한 뚜렷한 경향성을 확인



할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력 타임프로파일과 비교해 볼 때, 고용경력 상태의 분포는 초기 입직 비율과 시간의 경과에 따른 UE: 실업 및 구직 상태에 큰 차이가 있으며 외환위기 당시에는 외환위기 이후와 달리 FE: 후진학과 WL: 일학습병행에 대한 양상이 뚜렷하게 나타났음을 알 수 있다.

## 2. 청년층의 경력 유형

### 가. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형

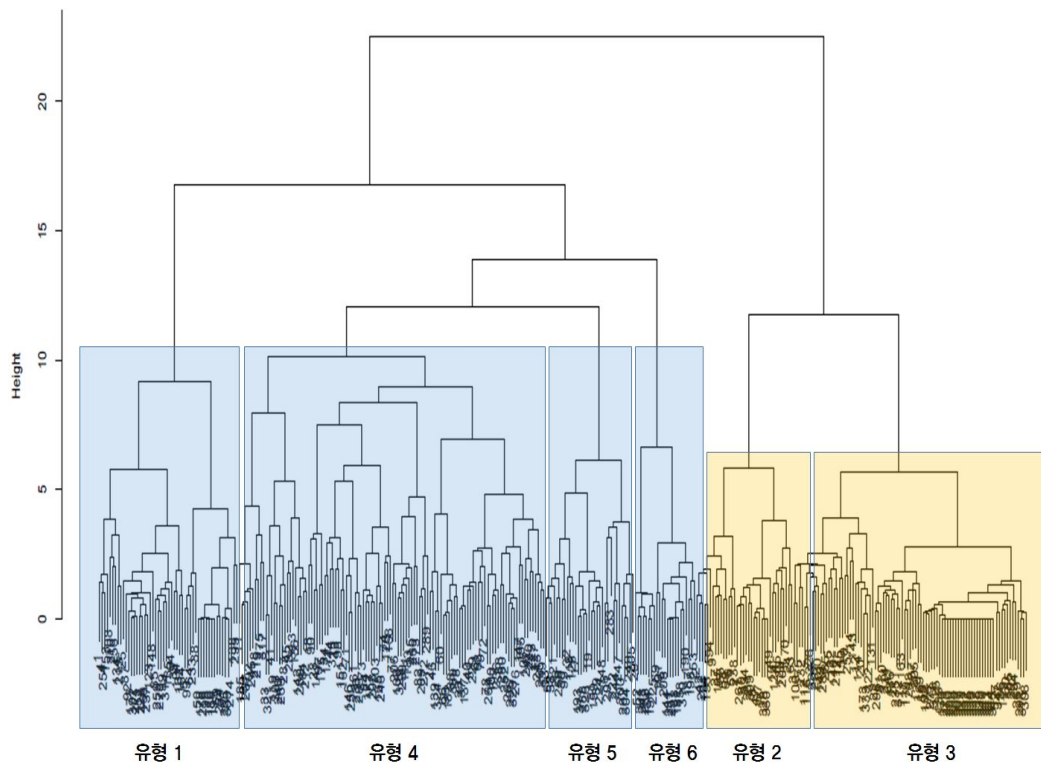
외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 수를 결정하기 위해, 군집 수의 질(quality)을 결정하는 군집 내 최소 케이스 수, 군집 간 거리(average.between), 군집 내 거리(average.within), Silhouette(sindex) 지수, Goodman & Kruskal(1972)의 감마지수(g2, g3), entropy 지표의 결과 값을 확인하였다. 군집 내 최소 케이스 수는 군집 수가 4~7개일 때 모두 23개로 동일하게 나타났으며, 군집 간 거리(average.between)와 군집 내 거리(average.within)에 있어 군집 수가 늘어날수록 군집 간 거리가 크고 군집 내 거리가 작게 나타났다. 그러나 많은 수의 군집은 유형의 간 명성을 저해시키므로 여타의 지표 값을 고려하여 종합적으로 판단할 필요가 있다. sindex는 군집 수가 2~6개일 때 지표 값이 점점 줄어들었으나, 군집 수가 7개일 때는 6개일 때와 동일한 값을 유지하는 것으로 나타났다. sindex는 1에 가까울수록 군집화가 잘 된 것으로 판단하나, 군집 수가 6개일 때 기점으로 일정부분 유지되는 것으로 판단된다. g2와 g3에 있어 군집 수가 6개인 경우 군집 수가 5개인 경우에 비해 g2의 값이 낮아지고 g3의 값이 높아지기는 하지만, 군집 수가 2~4개인 경우에 비해서는 g2 값이 크고, g3값은 작은 것으로 판단할 수 있다. 또한 entropy 역시 군집의 수가 늘어날수록 값이 커지고 있어, 군집의 수가 작을수록 적절한 군집의 수인 것을 확인할 수 있다(<표 IV-10> 참조).

따라서 이 연구에서는 군집 수의 질(quality)을 결정하는 지표의 결과를 종합적으로 판단하여, 군집의 수가 6개일 때와 7개일 때 군집분석의 질적 차이가 크다고 판단하여, 최종적으로 6개의 유형이 외환위기 당시 청년층의 경력 유형을 가장 잘 설명할 수 있다고 판단되었다.

〈표 IV-10〉 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 결정 지수

구분	2	3	4	5	6	7	8	9	10
군집 내 최소 케이스 수	123	52	23	23	23	23	20	20	14
average.between	2.992	3.025	3.039	3.031	2.977	2.983	2.975	2.968	2.969
average.within	2.630	2.440	2.313	2.165	2.147	1.944	1.913	1.703	1.627
sindex	0.953	0.876	0.876	0.857	0.774	0.774	0.758	0.756	0.756
g2	0.223	0.378	0.475	0.561	0.500	0.630	0.636	0.746	0.792
g3	0.357	0.292	0.250	0.213	0.243	0.187	0.184	0.138	0.119
entropy	0.651	1.002	1.197	1.424	1.639	1.817	1.917	2.094	2.175

한편 외환위기 당시 청년층의 경력이 어떠한 위계적 구조를 가지고 있는지 확인하기 위해 덴드로그래프(dendrogram)을 도출한 결과는 [그림 IV-1]과 같다.



[그림 IV-1] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 덴드로그래프

분석 결과를 기초로 외환위기 당시 청년층의 경력은 6개의 유형으로 분류될 수 있으며 6개 유형에 할당된 사례 수와 비율은 <표 IV-11>과 같다. 유형 4의 경우 사례수가 114개로 전체의 33.04%로 높은 비율로 사례가 할당된 것으로 나타났고, 유형 3은 87개(25.21%), 유형 1은 52개(15.07%), 유형 2는 36개(10.43%), 유형 5는 33개(9.56%), 유형 6은 23개(6.66%) 순으로 나타났다.

<표 IV-11> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 결과

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	계
n	52	36	87	114	33	23	345
비율	15.07	10.43	25.21	33.04	9.56	6.66	100.00

외환위기 당시 청년층의 경력 유형이 6개로 유형화된다는 점을 확인한 후, 각 유형별 특징을 기반으로 고유한 명칭을 설정하였다. 이를 위해 가장 기초적으로 각 유형별로 청년층이 직업 및 고용경력 상태에 얼마나 많은 시간을 할애했는가를 확인할 수 있다. 또한 직업 및 고용경력 상태의 유지 기간뿐만 아니라, 직업 및 고용경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성을 포착하기 위해 청년층의 경력 패턴을 확인할 수 있으며, 시간의 경과에 따른 청년층의 직업 및 고용경력 상태의 분포를 확인할 수 있다.

#### 1) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1: 안정적 사무직형(n=52, 15.07%)

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-12>와 같다. 직업경력 측면에서 3: 사무 종사자를 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 92.94개월(77.45%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 16.46개월(13.72%), 4: 서비스 종사자 3.15개월(2.63%), 5: 판매 종사자 2.89개월(2.41%), 2: 기술공 및 준전문가 1.98개월(1.65%), 1: 전문가 0.54개월(0.45%), 9: 단순노무 종사자 0.04개월(0.03%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 1에서 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치 기계조작 및 조립 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 41.2개월(34.33%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 CF: 대기업-정규직 40.6개월(33.83%), UE: 실업 및 구직 12.3개월(10.25%), MT: 중소기업-비정규직 7.2개

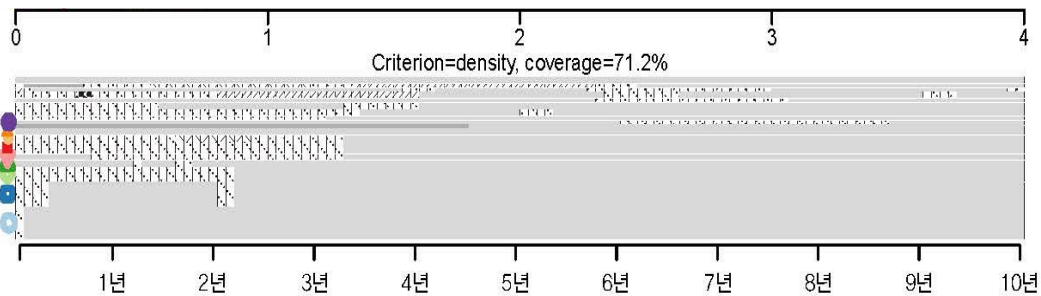
월(6.00%), SE: 고용주/자영업자 4.2개월(3.50%), CT: 대기업-비정규직 3.7개월(3.08%), WL: 일/학습 3.7개월(3.08%), FE: 후진학자 2.6개월(2.17%) 순으로 나타났다. 한편, FB: 가족사업종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

〈표 IV-12〉 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	0.54	0.45	CF	대기업-정규직	40.6	33.83
2	기술공 및 준전문가	1.98	1.65	CT	대기업-비정규직	3.7	3.08
3	사무 종사자	92.94	77.45	FB	가족사업종사자	0	0.00
4	서비스 종사자	3.15	2.63	FE	후진학자	2.6	2.17
5	판매 종사자	2.89	2.41	MF	중소기업-정규직	41.2	34.33
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	1.5	1.25
7	기능원 및 관련 기능 종사자	0.00	0.00	MT	중소기업-비정규직	7.2	6.00
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.00	0.00	SE	고용주/자영업자	4.2	3.50
9	단순노무 종사자	0.04	0.03	UE	실업 및 구직	12.3	10.25
UE	실업 및 구직	16.46	13.72	WL	일/학습	3.7	3.08
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	2.8	2.33
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

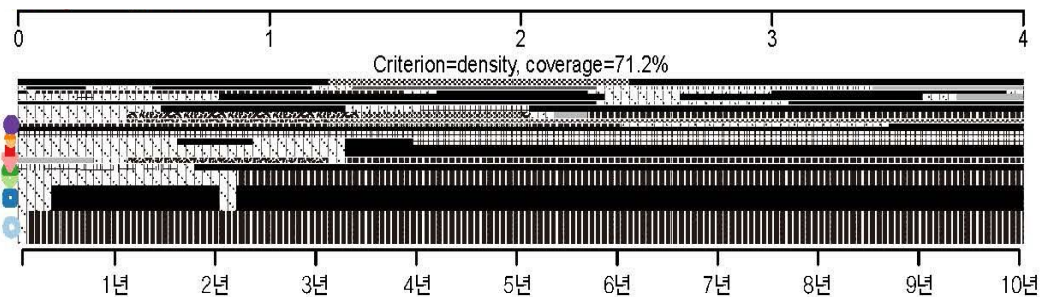
외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 1의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-2], 고용경력 패턴은 [그림 IV-3]과 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 3: 사무 종사자로의 진입이 10년이 경과되는 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 있으나 결과적으로 대부분의 상태 배열이 3: 사무직 종사자로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다.

한편, 청년층의 고용경력 패턴은 주로 CF: 대기업-정규직과 MF: 중소기업-정규직이 유지되고 있으며, 초기 진입한 고용상태가 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정 부분 소요되고 동시에 시행착오로 간주되는 고용상태 배열 간의 변화가 일어나기도 하지만 배열의 변화에서 주요한 양상이 포착되지는 않는다고 판단된다.



[그림 IV-2] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 패턴

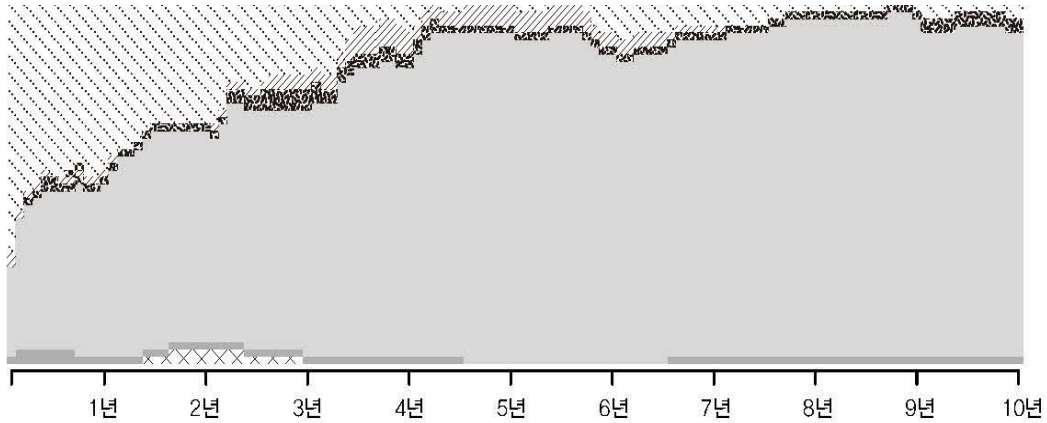
- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-3] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 패턴

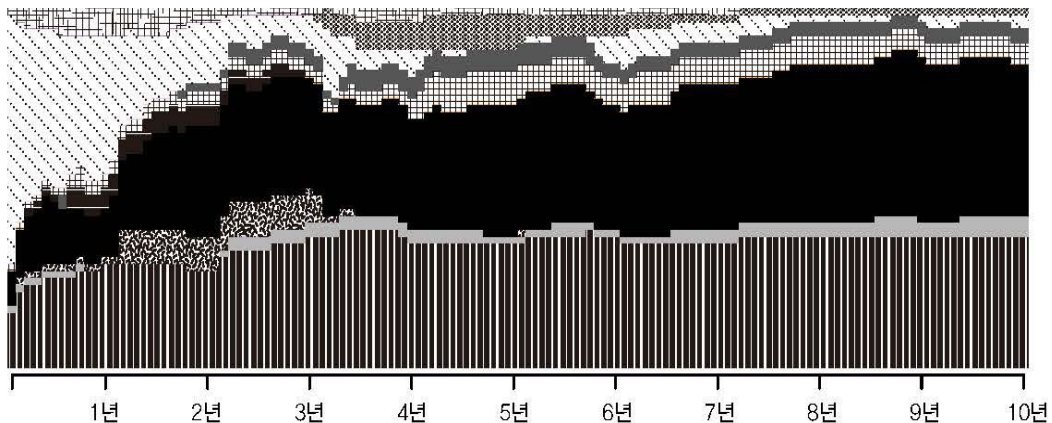
- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 1의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-4], [그림 IV-5]와 같다. 유형 1의 직업경력은 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 3: 사무 종사자의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력도 초기 CF: 대기업-정규직의 비율이 MF: 중소기업-정규직 보다 높게 나타나나 시간이 경과될수록 그 비율의 증가가 완만한 것으로 나타나고, MF: 중소기업-정규직의 비율은 시간이 경과될수록 점차적으로 증가되는 것을 확인할 수 있다. 또한 초기 드물게 FE: 후진학자가 집중적으로 존재하며, 그 이후 WL: 일/학습도 집중적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 1은 ‘안정적 사무직형’으로 명명할 수 있다.



[그림 IV-4] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-5] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

## 2) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2: 진입유예형(n=36, 10.43%)

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는

<표 IV-13>과 같다. 직업경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 83.56개월(69.63%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 1: 전문가 21.75개월(18.13%), 3: 사무 종사자 5.31개월(4.43%), 2: 기술공 및 준전문가 4.22개월(3.52%), 9: 단순노무 종사자 2.19개월(1.83%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 1.89개월(1.58%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 0.78개월(0.65%), 5: 판매 종사자 0.25개월(0.21%), 4: 서비스 종사자 0.06개월(0.05%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 2에서 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

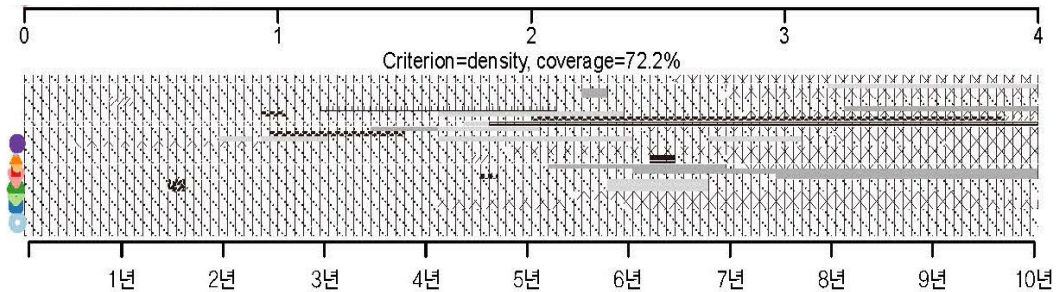
고용경력 측면에서 FE: 후진학자를 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 57.47개월(47.89%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 23.72개월(19.77%), MF: 중소기업-정규직 13.50개월(11.25%), WL: 일/학습 8.22개월(6.85%), MT: 중소기업-비정규직 7.33개월(6.11%), CF: 대기업-정규직 5.42개월(4.52%), MS: 병역이행자 2.36개월(1.97%), CT: 대기업-비정규직 1.89개월(1.58%), SE: 고용주/자영업자 0.08개월(0.07%) 순으로 나타났다. 한편 FB: 가족사업종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-13> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	21.75	18.13	CF	대기업-정규직	5.42	4.52
2	기술공 및 준전문가	4.22	3.52	CT	대기업-비정규직	1.89	1.58
3	사무 종사자	5.31	4.43	FB	가족사업종사자	0.00	0.00
4	서비스 종사자	0.06	0.05	FE	후진학자	57.47	47.89
5	판매 종사자	0.25	0.21	MF	중소기업-정규직	13.50	11.25
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	2.36	1.97
7	기능원 및 관련 기능 종사자	1.89	1.58	MT	중소기업-비정규직	7.33	6.11
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.78	0.65	SE	고용주/자영업자	0.08	0.07
9	단순노무 종사자	2.19	1.83	UE	실업 및 구직	23.72	19.77
UE	실업 및 구직	83.56	69.63	WL	일/학습	8.22	6.85
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	0.00	0.00
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

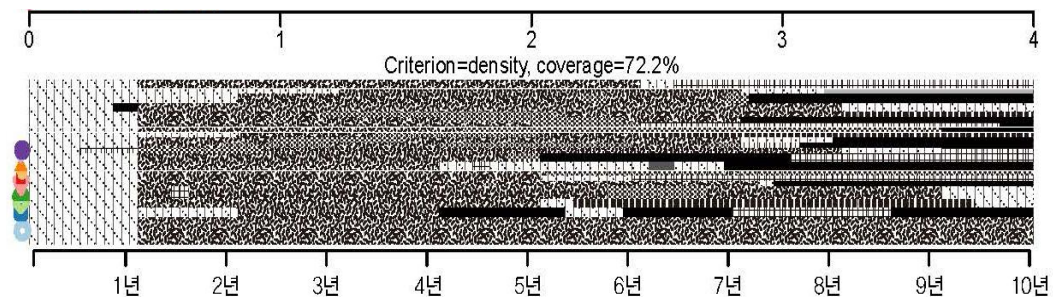
외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 2의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-6], 고용경력 패턴은 [그림 IV-7]과 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 UE: 실업 및 구직이 전체 경력 배열 초기에 대부분을 차지하고 있는 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 상당부분 소요되고 있지만 결과적으로 UE: 실업 및 구직 이

후에는 대부분의 상태배열이 1: 전문가로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다.



[그림 IV-6] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



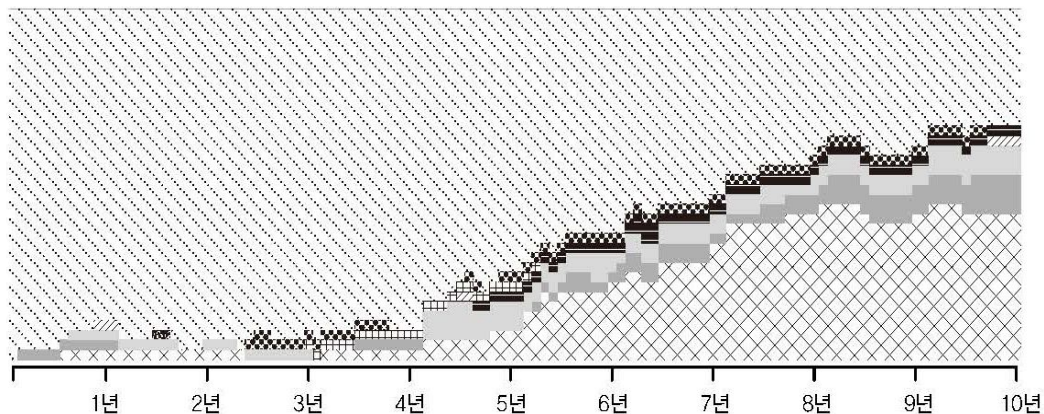
[그림 IV-7] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 패턴

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

한편 청년층의 고용경력 패턴은 주로 노동시장 입직 초기 UE: 실업 및 구직 상태가 일정 기간 지속되다 FE: 후진학자 상태로 급격히 변화하는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 유형 2는 초기 UE: 실업 및 구직 경험과 이후 FE: 후진학자로의 변화를 통해 노동시장 진입이 늦어지는 형태로 나타나고 있으며, FE: 후진학자 이후의 상태 배열에 있어 고용상태 배열 간의 주요한 양상이 포착되지는 않는다고 판단된다.

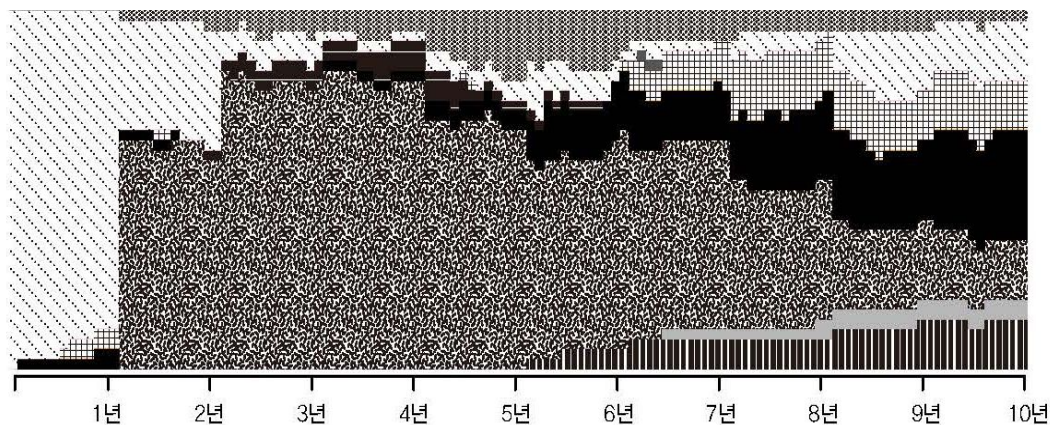
외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 2의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-8], [그림 IV-9]와 같다.





[그림 IV-8] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-9] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 2의 직업경력은 초기 및 중기 실업률이 상당한 비율로 존재하나 시간이 경과될수록 1: 전문가의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력도 초기 UE: 실업 및 구직의 비율이 높은 상태에서 FE: 후진학자 비율이 급격히 증가하는 것을 확인할 수 있다. 또한 일부

WL: 일/학습도 존재하면서 대체적으로 학업에 집중하는 비율이 상당부분 존재하는 것을 확인할 수 있다. 또한 FE: 후진학자의 비율이 줄어드는 시점에서 CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직이 뚜렷이 나타나며, UE: 실업 및 구직 또한 유사한 비율로 존재하고 있음을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 2의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 2는 ‘진입유예형’으로 명명할 수 있다.

### 3) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3: 니트형(n=87, 25.21%)

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-14>와 같다. 직업경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 98.30개월(81.92%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 3: 사무 종사자 4.10개월(3.42%), 5: 판매 종사자 4.10개월(3.42%), 4: 서비스 종사자 3.30개월(2.75%), 2: 기술공 및 준전문가 3.00개월(2.50%), 9: 단순노무 종사자 2.20개월(1.83%), 1: 전문가 1.90개월(1.58%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 1.90개월(1.58%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 1.10개월(0.92%), 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 0.10개월(0.08%) 순으로 나타났다.

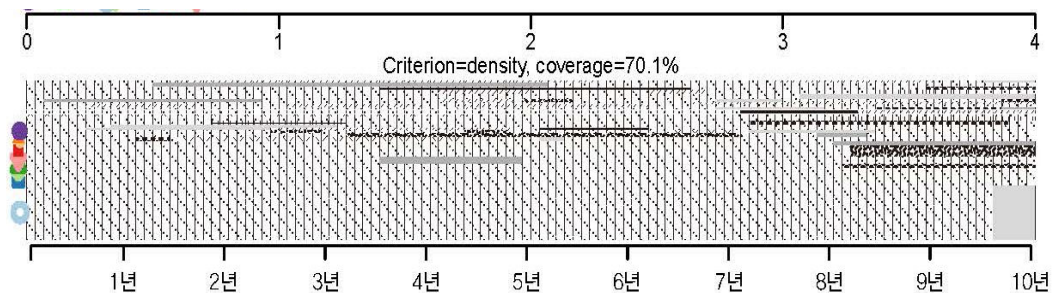
<표 IV-14> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	1.90	1.58	CF	대기업-정규직	3.44	2.87
2	기술공 및 준전문가	3.00	2.50	CT	대기업-비정규직	2.49	2.08
3	사무 종사자	4.10	3.42	FB	가족사업종사자	1.02	0.85
4	서비스 종사자	3.30	2.75	FE	후진학자	3.91	3.26
5	판매 종사자	4.10	3.42	MF	중소기업-정규직	4.80	4.00
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.10	0.08	MS	병역이행자	3.33	2.78
7	기능원 및 관련 기능 종사자	1.10	0.92	MT	중소기업-비정규직	3.70	3.08
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	1.90	1.58	SE	고용주/자영업자	2.29	1.91
9	단순노무 종사자	2.20	1.83	UE	실업 및 구직	91.05	75.88
UE	실업 및 구직	98.30	81.92	WL	일/학습	0.86	0.72
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	3.10	2.58
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

고용경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 91.05개월 (75.88%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 MF: 중소기업-정규직 4.80개월(4.00%), FE: 후진학자 3.91개월(3.26%), MT: 중소기업-비정규직 3.70개월 (3.08%), CF: 대기업-정규직 3.44개월(2.87%), MS: 병역이행자 3.33개월(2.78%), CT: 대기업-

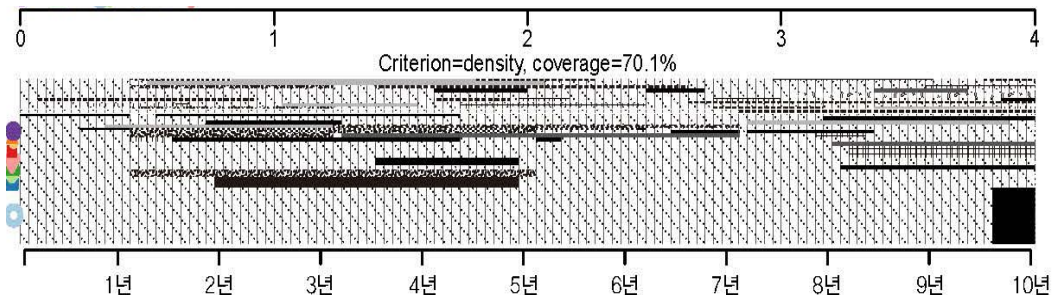
비정규직 2.49개월(2.08%), SE: 고용주/자영업자 2.29개월(1.91%), FB: 가족사업종사자 1.02개월(0.85%), WL: 일/학습 0.86개월(0.72%) 순으로 나타났다.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 3의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-10], 고용경력 패턴은 [그림 IV-11]과 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 UE: 실업 및 구직 상태가 10년이 경과되는 시점에서도 상당부분 일관되게 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 청년층의 고용경력 패턴 또한 UE: 실업 및 구직 상태가 지속적으로 상당부분 일관되게 유지되고 있는 것을 확인할 수 있다.



[그림 IV-10] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 패턴

주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

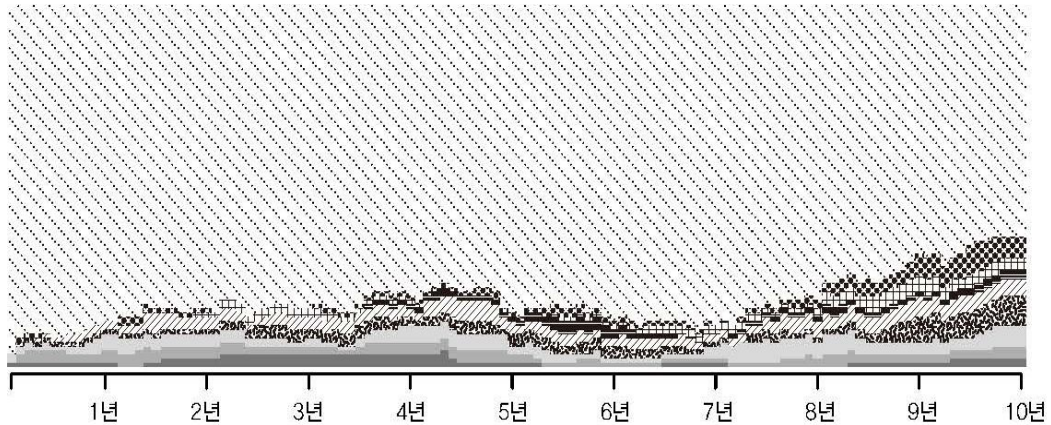


[그림 IV-11] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 패턴

주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자, WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

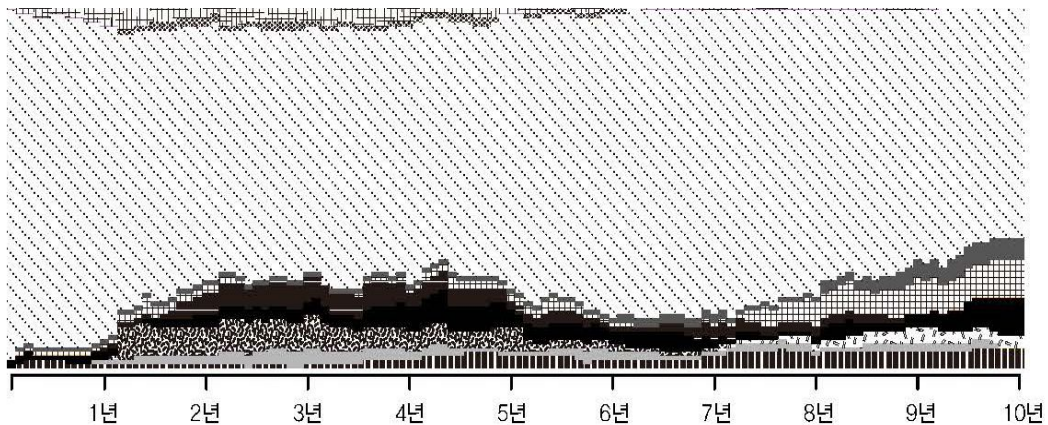


외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 3의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-12], [그림 IV-13]과 같다.



[그림 IV-12] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 타임프로파일

주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-13] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 타임프로파일

주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 3의 직업경력은 UE: 실업 및 구직 상태가 지속적으로 장기화되고 있으며, 일부 직업 및 고용 상태를 지나 다양한 직종에서 산발적인 형태로 낮은 비율로 발생하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이와같은 유형은 경제활동과 관련된 활동이 전혀 발생하지 않는 것으로 노동시장 진입이 장기화되거나, 노동시장 진입을 단념한 상태인 '니트형'으로 명명할 수 있다.

#### 4) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(n=114, 33.04%)

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-15>와 같다. 직업경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 40.10개월(33.42%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 8: 장치, 기계 조작 및 조립 종사자 16.11개월(13.43%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 13.03개월(10.86%), 5: 판매 종사자 10.96개월(9.13%), 3: 사무 종사자 10.01개월(8.34%), 4: 서비스 종사자 9.13개월(7.61%), 1: 전문가 7.24개월(6.03%), 9: 단순노무 종사자 5.95개월(4.96%), 2: 기술공 및 준전문가 3.78개월(3.15%), 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 0.13개월(0.11%) 순으로 나타났다.

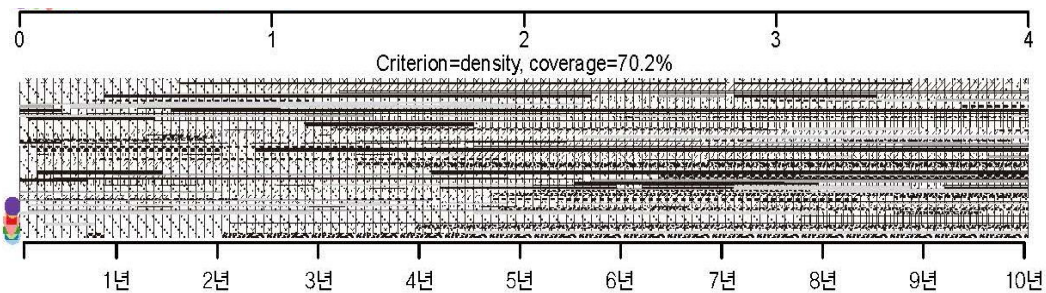
<표 IV-15> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	7.24	6.03	CF	대기업-정규직	12.94	10.78
2	기술공 및 준전문가	3.78	3.15	CT	대기업-비정규직	1.15	0.96
3	사무 종사자	10.01	8.34	FB	가족사업종사자	1.91	1.59
4	서비스 종사자	9.13	7.61	FE	후진학자	1.77	1.48
5	판매 종사자	10.96	9.13	MF	중소기업-정규직	36.90	30.75
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.13	0.11	MS	병역이행자	6.34	5.28
7	기능원 및 관련 기능 종사자	13.03	10.86	MT	중소기업-비정규직	8.30	6.92
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	16.11	13.43	SE	고용주/자영업자	9.00	7.50
9	단순노무 종사자	5.95	4.96	UE	실업 및 구직	31.98	26.65
UE	실업 및 구직	40.10	33.42	WL	일/학습	0.14	0.12
NA	미상	2.85	2.38	NA	미상	8.03	6.69
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 36.90개월(30.75%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 31.98개월(26.65%), CF: 대기업-정규직 12.94개월(10.78%), MT: 중소기업-비정규직 8.30개월(6.92%), MS: 병역이행자 6.34개월(5.28%), FB: 가족사업종사자 1.91개월(1.59%), FE:

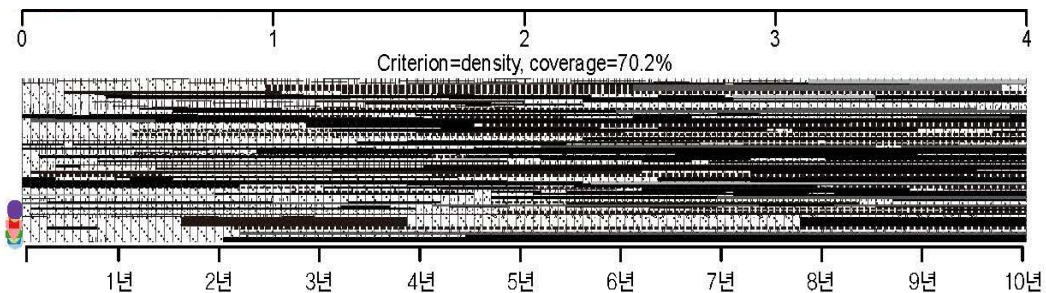
후진학자 1.77개월(1.48%), CT: 대기업-비정규직 1.15개월(0.96%), 일/학습 0.14개월(0.12%) 순으로 나타났다.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 4의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-14], 고용경력 패턴은 [그림 IV-15]와 같다.



[그림 IV-14] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-15] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 패턴

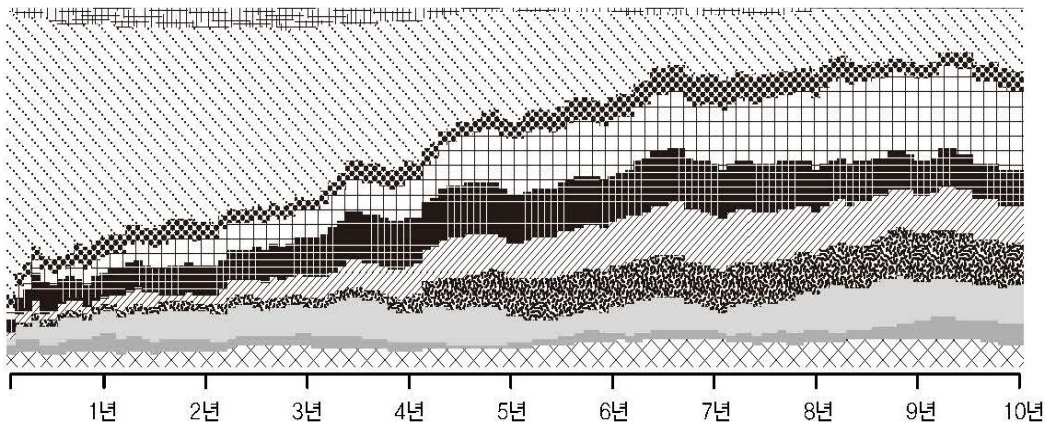
- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

청년층의 직업경력 패턴은 초기 UE: 실업 및 구직 상태가 뚜렷하게 나타나며 이후 뚜렷한 양상이 포착되지 않을 만큼 다양한 직업경력 상태가 혼재해있는 것을 확인할 수 있다. 직업경력 상태의 패턴이 혼재되어있다는 것은 직종 간의 이동이 활발하고 직종을 유지하는 안정성이 낮음을



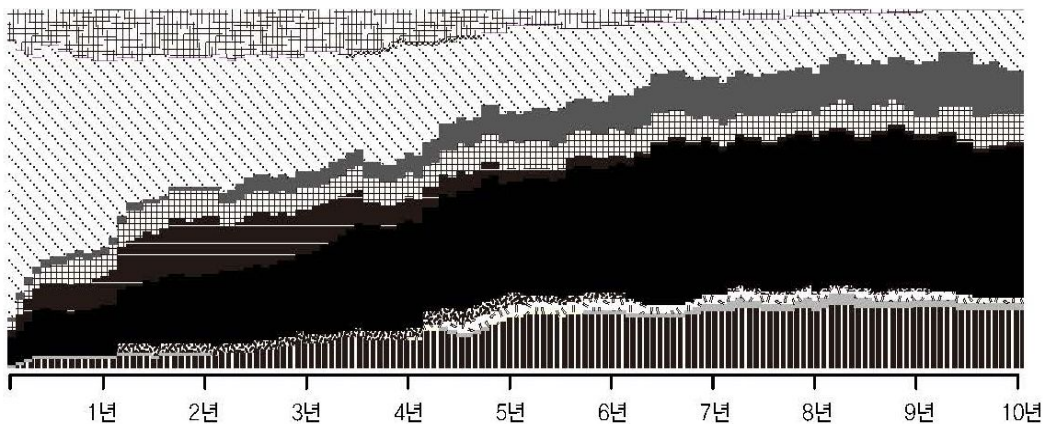
의미한다. 이는 고용경력 패턴에서도 동일하게 나타나며 초기 UE: 실업 및 구직 상태가 뚜렷이 나타나나 이후 다양한 고용 형태가 혼재되어 불안정하게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 4의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-16], [그림 IV-17]과 같다.



[그림 IV-16] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 타임프로파일

주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-17] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 타임프로파일

주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 4의 직업경력은 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 5: 판매 종사자, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자가 혼재되어 있으며 각각의 직업경력 상태의 비율이 점차적으로 높아지는 확인할 수 있다. 또한 고용경력은 초기 MF: 중소기업-정규직의 비율이 가장 높게 나타나며 시간이 경과될수록 그 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 한편, 유형 4에서는 SE: 고용주/자영업자가 등장하며 시간이 경과될수록 그 비율이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 4는 ‘서비스직 및 생산직 혼재형’으로 명명할 수 있다.

#### 5) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(n=33, 9.56%)

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-16>과 같다. 직업경력 측면에서 2: 기술공 및 준전문가를 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 80.18개월(66.82%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 28.03개월(23.36%), 3: 사무 종사자 5.12개월(4.27%), 4: 서비스 종사자 1.91개월(1.59%), 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 1.85개월(1.54%), 5: 판매 종사자 1.06개월(0.88%), 9: 단순노무 종사자 1.00개월(0.83%), 1: 전문가 0.55개월(0.46%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 0.30개월(0.25%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 5에서 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

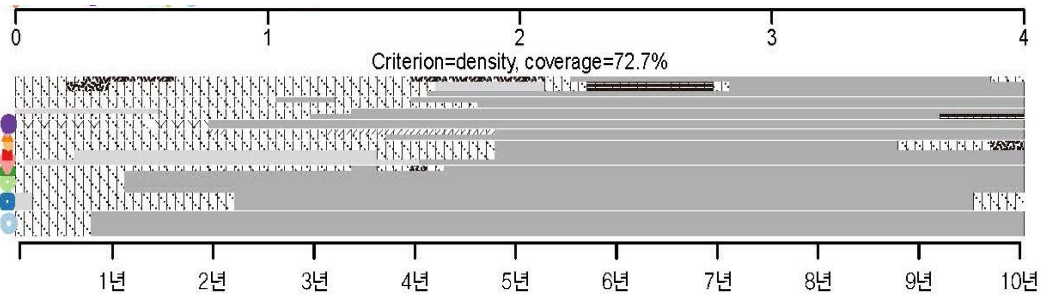
<표 IV-16> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	0.55	0.46	CF	대기업-정규직	13.82	11.52
2	기술공 및 준전문가	80.18	66.82	CT	대기업-비정규직	4.70	3.92
3	사무 종사자	5.12	4.27	FB	가족사업종사자	0.00	0.00
4	서비스 종사자	1.91	1.59	FE	후진학자	2.52	2.10
5	판매 종사자	1.06	0.88	MF	중소기업-정규직	47.00	39.17
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	1.85	1.54	MS	병역이행자	0.73	0.61
7	기능원 및 관련 기능 종사자	0.30	0.25	MT	중소기업-비정규직	6.70	5.58
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.00	0.00	SE	고용주/자영업자	10.76	8.97
9	단순노무 종사자	1.00	0.83	UE	실업 및 구직	24.79	20.66
UE	실업 및 구직	28.03	23.36	WL	일/학습	0.39	0.33
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	8.61	7.18
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00



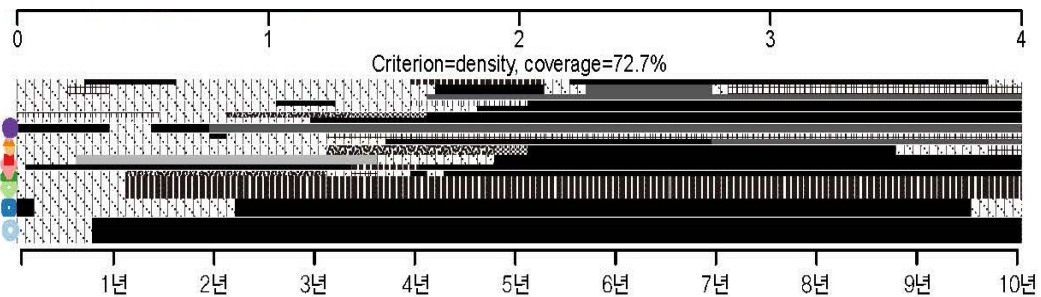
고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 47.00개월(39.17%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 24.79개월(20.66%), CF: 대기업-정규직 13.82개월(11.52%), SE: 고용주/자영업자 10.76개월(8.97개월), MT: 중소기업-비정규직 6.70개월(5.58%), CT: 대기업-비정규직 4.70개월(3.92%), FE: 후진학자 2.52개월(2.10%), MS: 병역이행자 0.73개월(0.61%), WL: 일/학습 0.39개월(0.33%) 순으로 나타났다. 한편, FB: 가족사업종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 5의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-18], 고용경력 패턴은 [그림 IV-19]와 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 2: 기술공 및 준전문가로의 진입이 10년이 경과되는 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 있으나 결과적으로 대부분의 상태 배열이 2: 기술공 및 준전문가로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다. 한편, 청년층의 고용경력 패턴은 일부 CF: 대기업-정규직 상태가 존재하나 주로 MF: 중소기업-정규직이 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 그러나 시간이 경과할수록 SE: 고용주/자영업자 상태 배열도 뚜렷이 나타나는 것으로 판단된다. 즉 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 동시에 시행착오로 간주되는 고용상태 배열 간의 변화가 일어나기도 하며, 안정적인 2: 기술공 및 준전문가 진입 이후 일부 SE: 고용주/자영업자로 전환하기도 하는 등 안정적이나 다소 노동경력 상태 배열 간의 이동이 발견된다.



[그림 IV-18] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 패턴

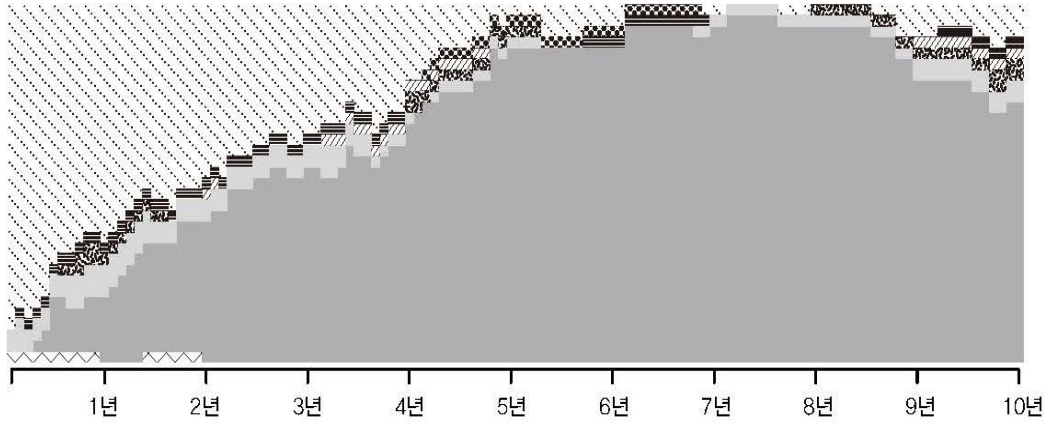
- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-19] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 패턴

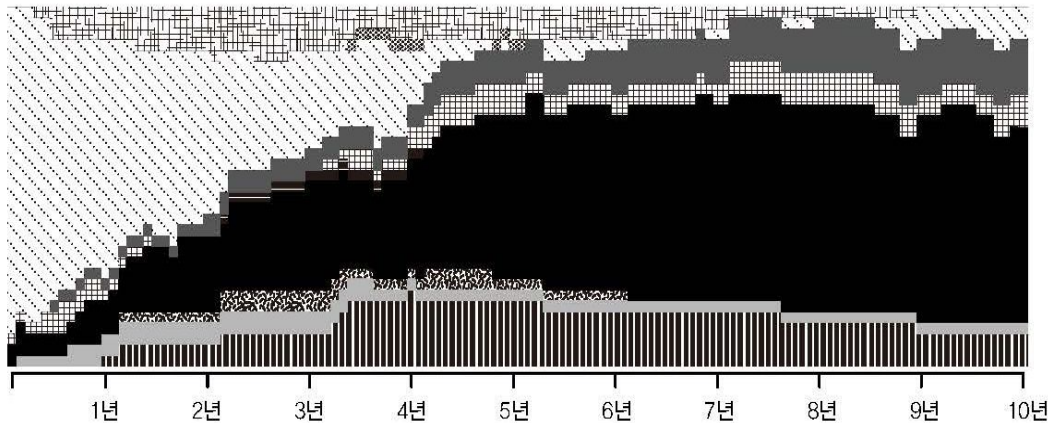
- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 5의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-20], [그림 IV-21]과 같다. 유형 5의 직업경력에는 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 2: 기술공 및 준전문가의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력에는 초기 MF: 중소기업-정규직의 비율이 높게 나타나며 시간이 경과될수록 그 비율이 급격하게 증가하는 것으로 나타나는 것을 확인할 수 있다. 또한 SE: 고용주/자영업자의 비율은 시간이 경과될수록 그 비율이 집중적으로 증가하는 뚜렷한 양상을 보이고 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 5는 ‘안정적 준전문(기술)직형’으로 명명할 수 있다.



[그림 IV-20] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 타임프로파일

주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-21] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 타임프로파일

주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

## 6) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6: 안정적 전문직형(n=23, 6.66%)

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는

<표 IV-17>과 같다. 직업경력 측면에서 1: 전문가를 유지하는 평균 기간이 전체 104.74개월(87.28%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 10.17개월(8.48%), 3: 사무 종사자 1.96개월(1.63%), 9: 단순노무 종사자 1.00개월(0.83%), 2: 기술공 및 준전문가 0.78개월(0.65%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 6에서 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치 기계조작 및 조립 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

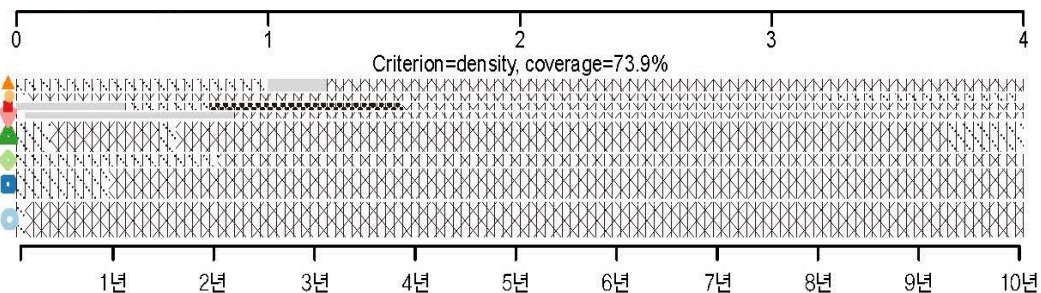
고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 58.10개월(48.42%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 CF: 대기업-정규직 36.70개월(30.58%), UE: 실업 및 구직 9.00개월(7.50%), WL: 일/학습 4.30개월(3.58%), SE: 고용주/자영업자 3.50개월(2.92%), FE: 후진학자 1.20개월(1.00%), MT: 중소기업-비정규직 1.10개월(0.92%) 순으로 나타났다. 한편, CT: 대기업-비정규직, FB: 가족사업종사자, MS: 병역이행자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-17> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	104.74	87.28	CF	대기업-정규직	36.70	30.58
2	기술공 및 준전문가	0.78	0.65	CT	대기업-비정규직	0.00	0.00
3	사무 종사자	1.96	1.63	FB	가족사업종사자	0.00	0.00
4	서비스 종사자	0.00	0.00	FE	후진학자	1.20	1.00
5	판매 종사자	0.00	0.00	MF	중소기업-정규직	58.10	48.42
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	0.00	0.00
7	기능원 및 관련 기능 종사자	0.00	0.00	MT	중소기업-비정규직	1.10	0.92
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	0.00	0.00	SE	고용주/자영업자	3.50	2.92
9	단순노무 종사자	1.00	0.83	UE	실업 및 구직	9.00	7.50
UE	실업 및 구직	10.17	8.48	WL	일/학습	4.30	3.58
NA	미상	1.35	1.13	NA	미상	6.20	5.17
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

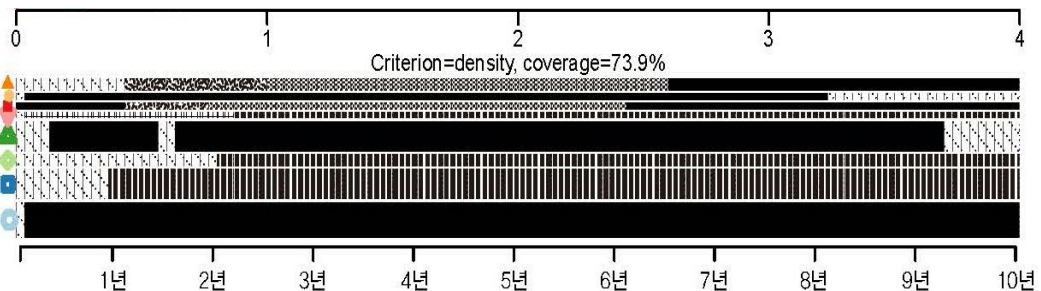
외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 6의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-22], 고용경력 패턴은 [그림 IV-23]과 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 1: 전문가로의 진입이 10년이 경과되는 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 있으나 결과적으로 대부분

의 상태 배열이 1: 전문가로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다. 한편, 청년층의 고용경력 패턴은 주로 MF: 중소기업-정규직, CF: 대기업-정규직으로 주요하게 유지되고 있으며, 초기 진입한 고용상태가 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 특별한 노동경력 상태 배열의 변화가 일어나지 않는다.



[그림 IV-22] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

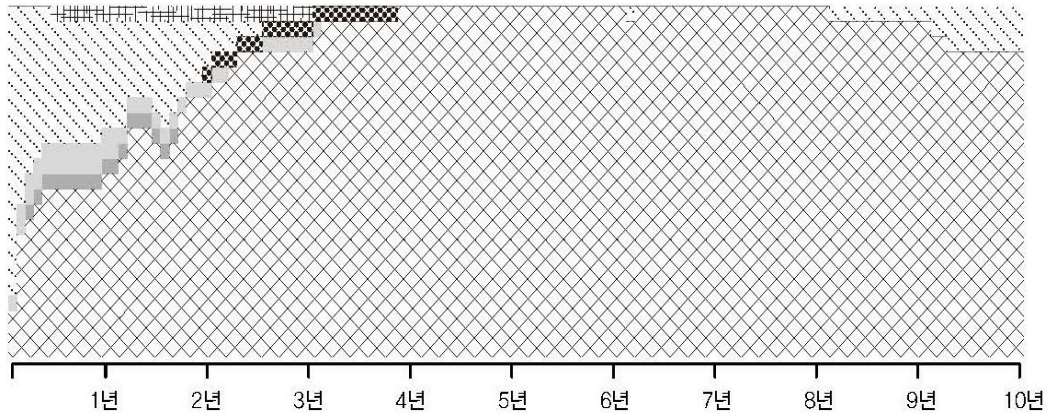


[그림 IV-23] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 패턴

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

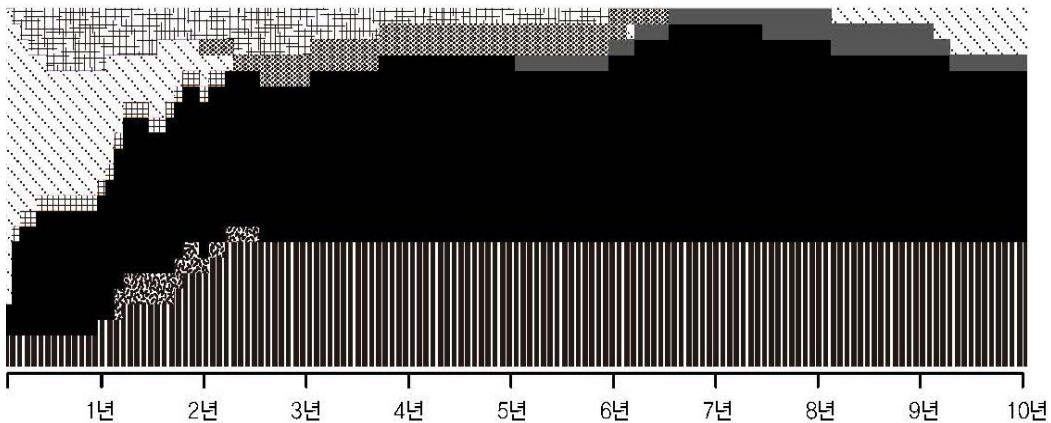
외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 6의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-24], [그림 IV-25]와 같다.





[그림 IV-24] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-25] 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 6의 직업경력에는 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 1: 전문가의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력에는 초기 MF: 중소기업-정규직의 비율이 높게 나타나며 시간이 경과할수록 그 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 CF: 대기업-정규직의 비율은

초기 매우 낮았으나 FE: 후진학자가 집중적으로 발생한 이후 FE: 후진학자의 비율만큼 CF: 대기업-정규직의 비율이 급격히 증가한 것을 확인할 수 있다. 또한 WL: 일학습병행 또한 중기에서 집중적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 6은 ‘안정적 전문직형’으로 명명할 수 있다.

## 나. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형

외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 수를 결정하기 위해, 군집 수의 질(quality)을 결정하는 군집 내 최소 케이스 수, 군집 간 거리(average.between), 군집 내 거리(average.within), Silhouette(sindex) 지수, Goodman & Kruskal(1972)의 감마지수(g2, g3), entropy 지표의 결과 값을 확인하였다. 군집 내 최소 케이스 수는 군집 수가 4~5개일 때 모두 21개로, 5~6개일 때 12개로 동일하게 나타났으며, 군집 간 거리(average.between)와 군집 내 거리(average.within)에 있어 군집 수가 늘어날수록 군집 간 거리가 크고 군집 내 거리가 작게 나타났다. 그러나 많은 수의 군집은 유형의 간명성을 저해시키므로 여타의 지표 값을 고려하여 종합적으로 판단할 필요가 있다. sindex는 군집 수가 5~8개일 때 동일한 값을 유지하는 것으로 나타났다. sindex는 1에 가까울수록 군집화가 잘 된 것으로 판단하나, 군집 수가 5개일 때 기점으로 일정부분 유지되는 것으로 판단된다. g2는 군집의 수가 증가될수록 그 값이 커지는 것으로 나타났고, g3는 군집 수가 5개일 때 증가하였으나 군집 수가 6개일 때 다시 줄어들어 군집의 질이 향상된 것으로 나타났다. 또한 entropy 역시 군집의 수가 늘어날수록 값이 커지고 있어, 군집의 수가 작을수록 적절한 군집의 수인 것을 확인할 수 있다(<표 IV-18> 참조). 따라서 이 연구에서는 군집 수의 질(quality)을 결정하는 지표의 결과를 종합적으로 판단하여, 군집의 수가 5개일 때와 6개일 때 군집분석의 질적 차이가 크다고 판단하여, 최종적으로 6개의 유형이 외환위기 당시 청년층의 경력 유형을 가장 잘 설명할 수 있다고 판단되었다.

<표 IV-18> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 결정 지수

구분	2	3	4	5	6	7	8	9	10
군집 내 최소 케이스 수	101	35	21	21	12	12	10	10	6
average.between	3.196	3.166	3.165	2.998	3.002	3.003	2.995	2.971	2.969
average.within	2.358	2.189	2.078	1.979	1.873	1.803	1.762	1.589	1.540
sindex	1.098	1.098	1.089	0.818	0.818	0.818	0.818	0.817	0.817
g2	0.554	0.641	0.714	0.609	0.678	0.721	0.733	0.793	0.817
g3	0.205	0.166	0.134	0.192	0.162	0.144	0.139	0.116	0.106
entropy	0.692	0.996	1.189	1.555	1.677	1.780	1.878	2.066	2.135

〈표 IV-19〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 결과

	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	계
n	35	58	55	33	12	21	214
비율	16.35	27.10	25.70	15.42	5.60	9.81	100.00



외환위기 이후 청년층의 경력 유형이 6개로 유형화된다는 점을 확인한 후, 각 유형별 특징을 기반으로 고유한 명칭을 설정하였다. 이를 위해 가장 기초적으로 각 유형별로 청년층이 직업 및 고용경력 상태에 얼마나 많은 시간을 할애했는가를 확인할 수 있다. 또한 직업 및 고용경력 상태의 유지 기간뿐만 아니라, 직업 및 고용경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성을 포착하기 위해 청년층의 경력 패턴을 확인할 수 있으며, 시간의 경과에 따른 청년층의 직업 및 고용경력 상태의 분포를 확인할 수 있다.

### 1) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1: 안정적 사무직형(n=35, 16.35%)

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-20>과 같다.

<표 IV-20> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1 상태 유지 기간

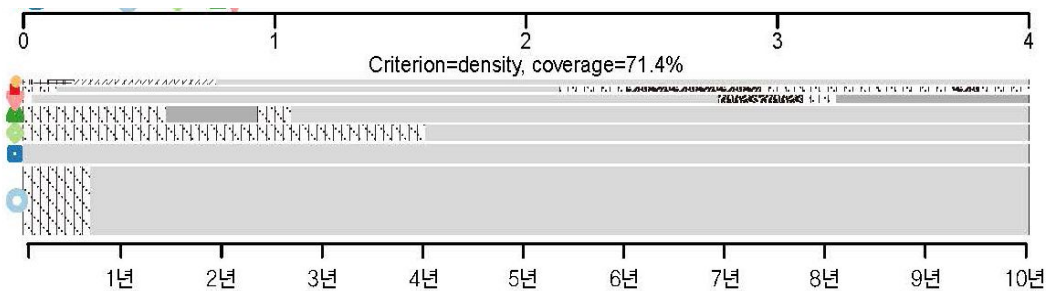
직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	0.94	0.78	CF	대기업-정규직	29.80	24.83
2	기술공 및 준전문가	4.69	3.91	CT	대기업-비정규직	0.69	0.58
3	사무 종사자	96.86	80.72	FB	가족사업종사자	0.00	0.00
4	서비스 종사자	2.03	1.69	FE	후진학자	0.00	0.00
5	판매 종사자	1.23	1.03	MF	중소기업-정규직	72.43	60.36
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	1.66	1.38
7	기능원 및 관련 기능 종사자	0.00	0.00	MT	중소기업-비정규직	0.09	0.08
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	2.14	1.78	SE	고용주/자영업자	2.34	1.95
9	단순노무 종사자	0.37	0.31	UE	실업 및 구직	9.91	8.26
UE	실업 및 구직	11.57	9.64	WL	일/학습	0.00	0.00
NA	미상	0.17	0.14	NA	미상	3.09	2.58
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

직업경력 측면에서 3: 사무 종사자를 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 96.86개월(80.72%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 11.57개월(9.64%), 2: 기술공 및 준전문가 4.69개월(3.91%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 2.14개월(1.78%), 4: 서비스 종사자 2.03개월(1.69%), 5: 판매 종사자 1.23개월(1.03%), 1: 전문가 0.94개월(0.78%), 9: 단순노무 종사자 0.37개월(0.31%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 1에서 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것

으로 나타났다.

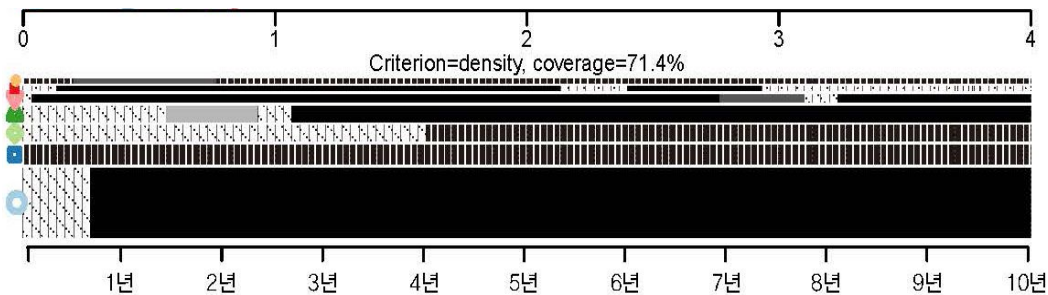
고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 72.43개월(60.36%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 CF: 대기업-정규직 29.80개월(24.83%), UE: 실업 및 구직 9.91개월(8.26%), SE: 고용주/자영업자 2.34개월(1.95%), MS: 병역이행자 1.66개월(1.38%), CT: 대기업-비정규직 0.69개월(0.58), MT: 중소기업-비정규직 0.09개월(0.08%) 순으로 나타났다. 한편, FB: 가족사업종사자, FE: 후진학자, WL: 일/학습을 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 1의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-27], 고용경력 패턴은 [그림 IV-28]과 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 3: 사무 종사자로의 진입이 10년이 경과되는 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 있으나 결과적으로 대부분의 상태 배열이 3: 사무직 종사자로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다. 한편, 청년층의 고용경력 패턴은 주로 CF: 대기업-정규직과 MF: 중소기업-정규직이 유지되고 있으며, 초기 진입한 고용상태가 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 입직한 이후 고용상태 배열의 변화가 일어나지 않는다고 판단된다.



[그림 IV-27] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 패턴

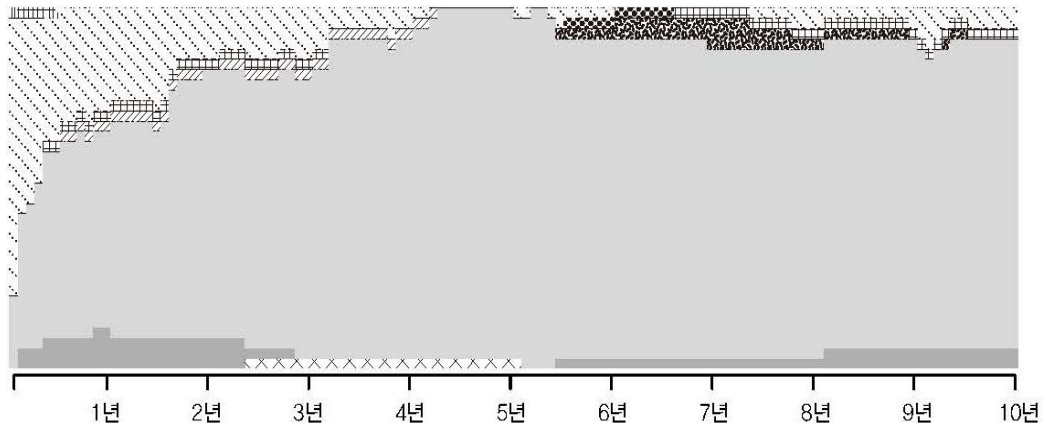
- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-28] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 패턴

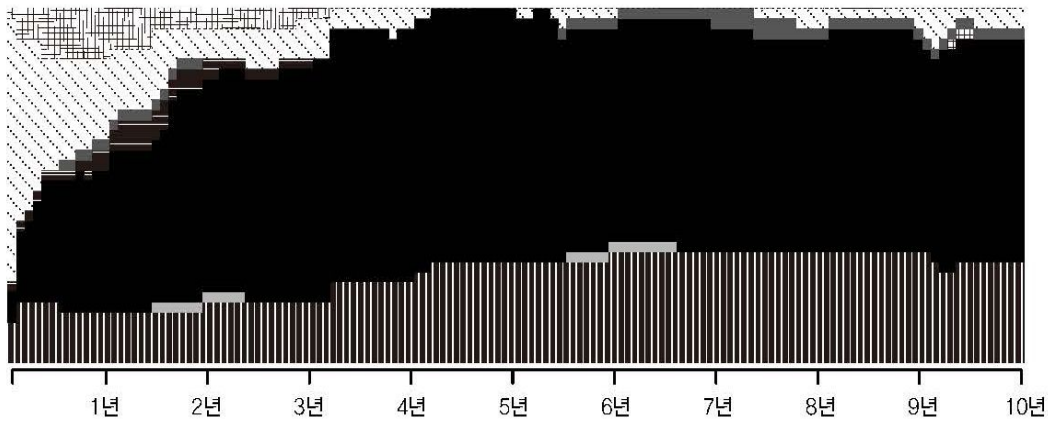
- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 1의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-29], [그림 IV-30]과 같다. 유형 1의 직업경력에는 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 3: 사무 종사자의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력에는 초기 MF: 중소기업-정규직 비율이 높게 나타나며 시간이 경과될수록 그 비율이 더욱 증가하는 것으로 나타났다. CF: 대기업-정규직의 비율도 존재하나 MF: 중소기업-정규직 비율보다 현저히 낮으며, 시간이 경과될수록 그 비율의 증가도 완만하게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 1은 ‘안정적 사무직형’으로 명명할 수 있다.



[그림 IV-29] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-30] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 1의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

## 2) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2: 진입유예형(n=58, 27.10%)

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-21>과 같다. 직업경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개

월 중 52.10개월(43.42%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 3: 사무 종사자 11.70개월(9.75%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 11.30개월(9.42%), 2: 기술공 및 준전문가 10.50개월(8.75%), 5: 판매 종사자 10.50개월(8.75%), 9: 단순노무 종사자 8.00개월(6.67%), 1: 전문가 6.60개월(5.50%), 4: 서비스 종사자 5.60개월(4.67%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 3.60개월(3.00%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 2에서 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

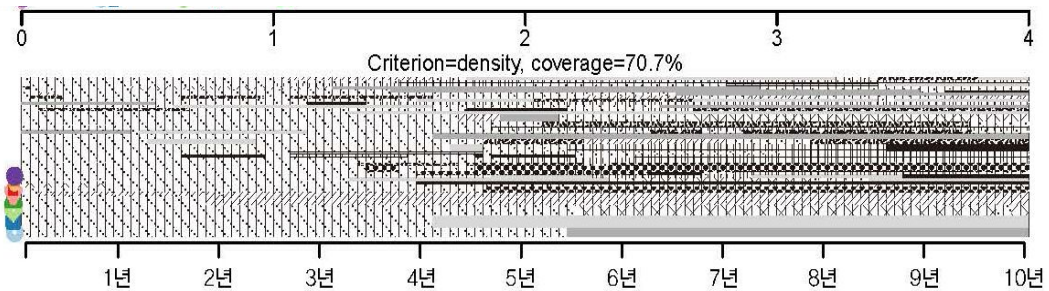
고용경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 49.74개월(41.45%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 MF: 중소기업-정규직 28.95개월(24.13%), MT: 중소기업-비정규직 15.71개월(13.09%), CF: 대기업-정규직 6.76개월(5.63%), SE: 고용주/자영업자 5.24개월(4.37%), CT: 대기업-비정규직 4.81개월(4.01%), FB: 가족사업종사자 3.12개월(2.60%), MS: 병역이행자 2.29개월(1.91%), WL: 일/학습 1.10개월(0.92%), FE: 후진학자 0.10개월(0.08%) 순으로 나타났다.

〈표 IV-21〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	6.60	5.50	CF	대기업-정규직	6.76	5.63
2	기술공 및 준전문가	10.50	8.75	CT	대기업-비정규직	4.81	4.01
3	사무 종사자	11.70	9.75	FB	가족사업종사자	3.12	2.60
4	서비스 종사자	5.60	4.67	FE	후진학자	0.10	0.08
5	판매 종사자	10.50	8.75	MF	중소기업-정규직	28.95	24.13
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	2.29	1.91
7	기능원 및 관련 기능 종사자	3.60	3.00	MT	중소기업-비정규직	15.71	13.09
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	11.30	9.42	SE	고용주/자영업자	5.24	4.37
9	단순노무 종사자	8.00	6.67	UE	실업 및 구직	49.74	41.45
UE	실업 및 구직	52.10	43.42	WL	일/학습	1.10	0.92
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	0.95	0.79
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

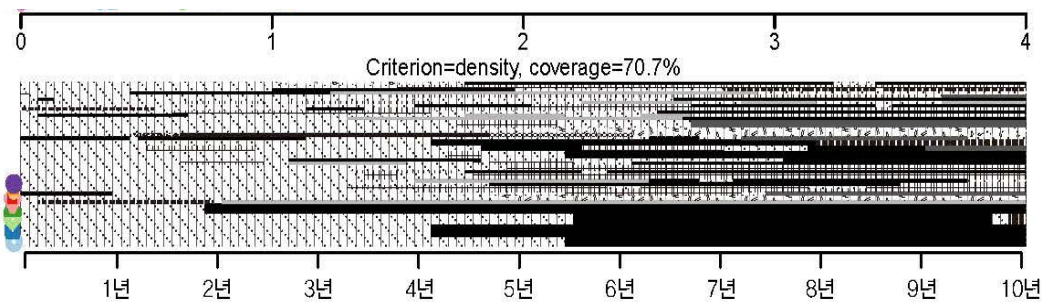
외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 2의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-31], 고용경력 패턴은 [그림 IV-32]와 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 UE: 실업 및 구직이 전체 경력 배열 초기에 대부분을 차지하고 있는 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 상당부분 소요되고 있지만 이후 3: 사무 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 2: 기술공 및 준전문가, 5: 판매 종사자, 9: 단순노무 종사자

등 다양한 직업경력 상태가 혼재해 있는 것을 확인할 수 있다. 직업경력 상태의 패턴이 혼재되어 있다는 것은 직종 간의 이동이 활발하고 직종을 유지하는 안정성이 낮음을 의미한다. 이는 고용경력 패턴에서도 동일하게 나타나며 초기 UE: 실업 및 구직 상태가 뚜렷이 나타나나 이후 주로 MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직을 중심으로 다양한 고용 형태가 혼재되어 불안정하게 나타나는 것을 확인할 수 있다.



[그림 IV-31] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

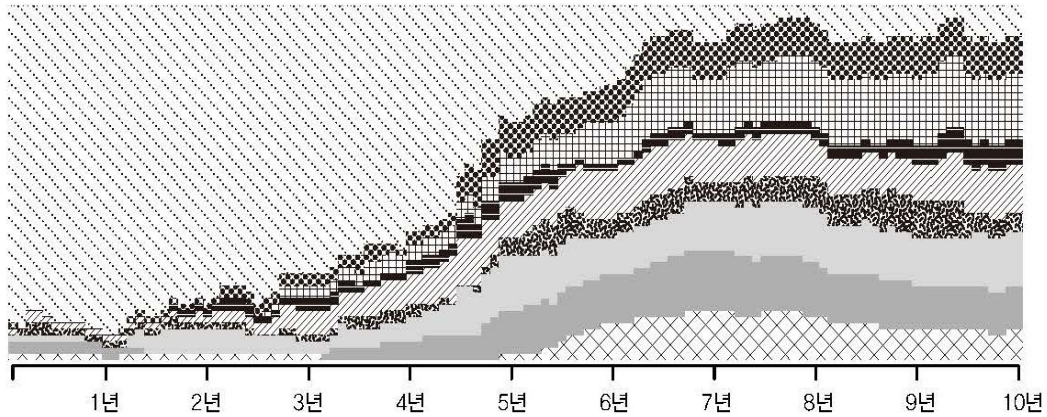


[그림 IV-32] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 패턴

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

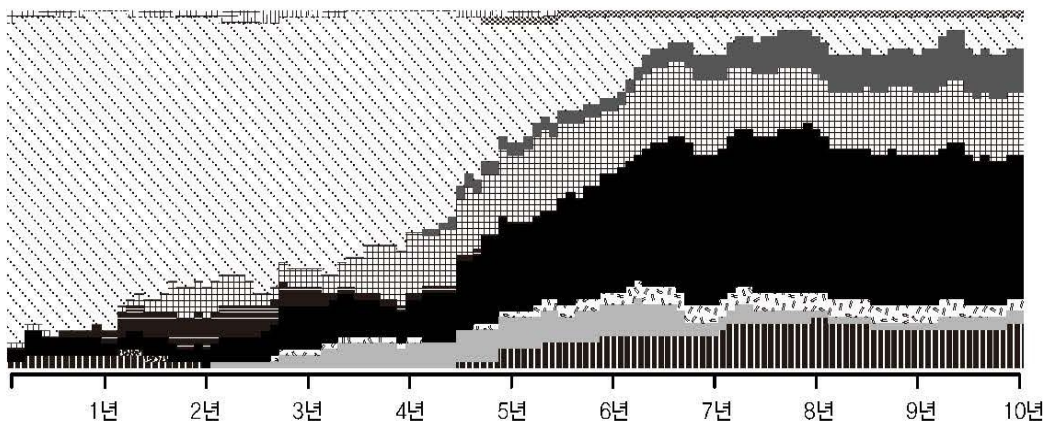
외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 2의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-33], [그림 IV-34]와 같다.





[그림 IV-33] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-34] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 2의 직업경력에는 초중기 실업률이 상당한 비율로 존재하나 시간이 경과될수록 3: 사무 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 2: 기술공 및 준전문가, 5: 판매 종사자, 9: 단순노무 종사자 등의 비율이 점차적으로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력은 초기 UE: 실업 및 구직의 비율이 높은 상태에서 중반기 이후 MF: 중소기업-정규직의 급격한 증가가 발생하며, MT:

중소기업-비정규직의 비율도 눈에 띄게 나타나면서 주로 중소기업을 중심으로 고용이 발생하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 2의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 2는 ‘진입유예형’으로 명명할 수 있다.

### 3) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3: 니트형(n=55, 25.70%)

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-22>와 같다. 직업경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 99.31개월(82.76%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 2: 기술공 및 준전문가 4.78개월(3.98%), 5: 판매 종사자 3.16개월(2.63%), 1: 전문가 2.62개월(2.18%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 2.35개월(1.96%), 3: 사무 종사자 2.18개월(1.82%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 2.02개월(1.68%), 4: 서비스 종사자 1.71개월(1.43%), 9: 단순노무 종사자 1.16개월(0.97%), 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자 0.71개월(0.59%) 순으로 나타났다.

<표 IV-22> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3 상태 유지 기간

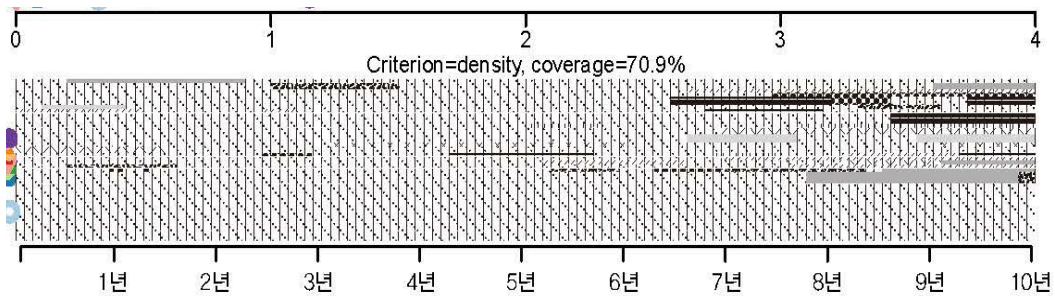
직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	2.62	2.18	CF	대기업-정규직	1.13	0.94
2	기술공 및 준전문가	4.78	3.98	CT	대기업-비정규직	0.91	0.76
3	사무 종사자	2.18	1.82	FB	가족사업종사자	0.84	0.70
4	서비스 종사자	1.71	1.43	FE	후진학자	6.56	5.47
5	판매 종사자	3.16	2.63	MF	중소기업-정규직	9.71	8.09
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.71	0.59	MS	병역이행자	7.51	6.26
7	기능원 및 관련 기능 종사자	2.35	1.96	MT	중소기업-비정규직	3.85	3.21
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	2.02	1.68	SE	고용주/자영업자	1.96	1.63
9	단순노무 종사자	1.16	0.97	UE	실업 및 구직	85.24	71.03
UE	실업 및 구직	99.31	82.76	WL	일/학습	0.00	0.00
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	2.29	1.91
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

고용경력 측면에서 UE: 실업 및 구직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 85.24개월(71.03%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 MF: 중소기업-정규직 9.71개월(8.09%), MS: 병역이행자 7.51개월(6.26%), FE: 후진학자 6.56개월(5.47%), MT: 중소기업-비정규직 3.85개월(3.21%), SE: 고용주/자영업자 1.96개월(1.63%), CF: 대기업-정규직 1.13개월(0.94%), CT: 대기업-비정규직 0.91개월(0.76%), FB: 가족사업종사자 0.84개월(0.70%)



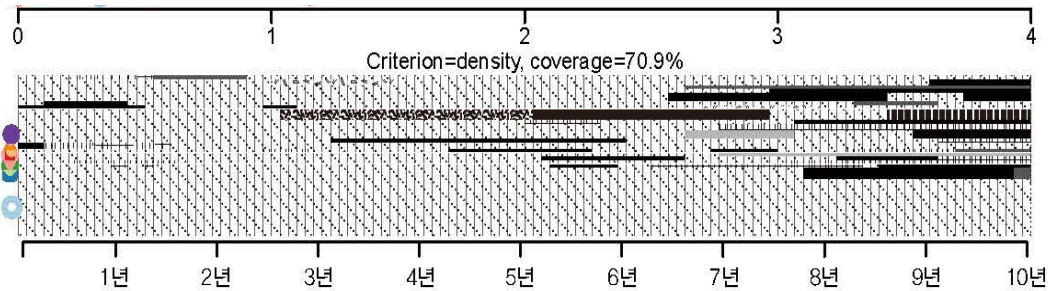
순으로 나타났다. 한편, WL: 일/학습을 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 3의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-35], 고용경력 패턴은 [그림 IV-36]과 같다.



[그림 IV-35] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



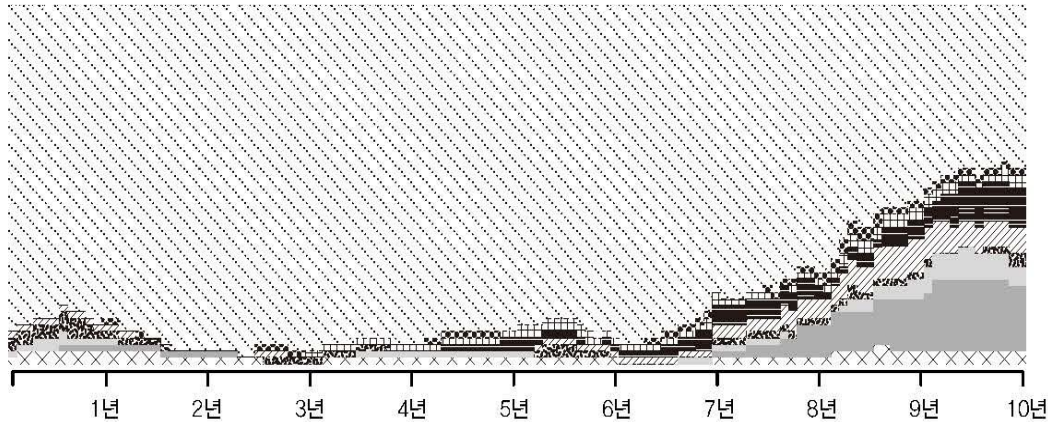
[그림 IV-36] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 패턴

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 UE: 실업 및 구직 상태가 10년이 경과되는 시점에서도 상당부분 일관되게 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 청년층의 고용경력 패턴 또한 UE: 실업 및 구직 상태가 지속적으로 상당부분 일관되게 유지되고 있는 것을 확인할 수 있다.

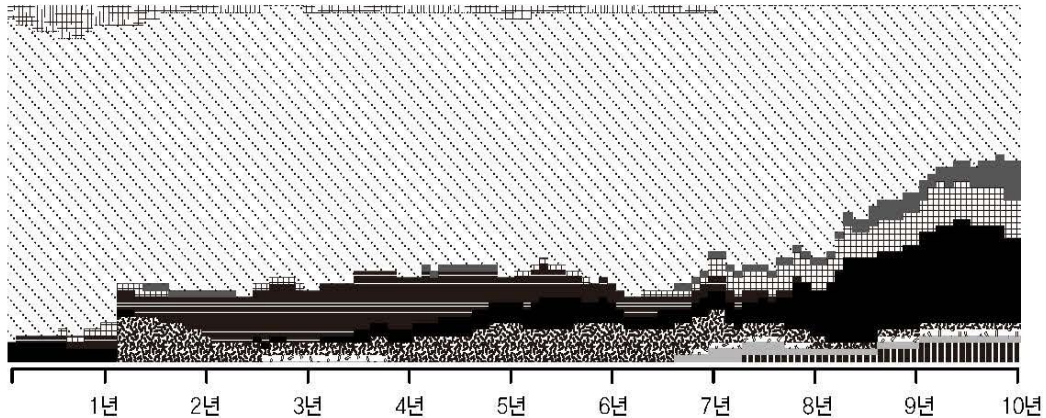
외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유

형 3의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-37], [그림 IV-38]과 같다.



[그림 IV-37] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-38] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 3의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 3의 직업경력은 UE: 실업 및 구직 상태가 지속적으로 장기화되고 있으며, 일부 직업 및 고용 상태를 지나 다양한 직종에서 산발적인 형태로 낮은 비율로 발생하고 있는 것으로 볼 수

있다. 이와같은 유형은 경제활동과 관련된 활동이 전혀 발생하지 않는 것으로 노동시장 진입이 장기화되거나, 노동시장 진입을 단념한 상태인 ‘니트형’으로 명명할 수 있다.

#### 4) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(n=33, 15.42%)

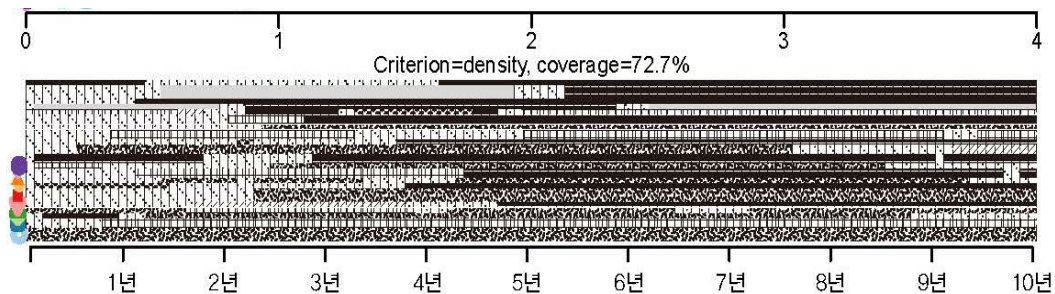
외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-23>과 같다. 직업경력 측면에서 4: 서비스 종사자를 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 35.58개월(29.65%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 33.27개월(27.73%), UE: 실업 및 구직 21.18개월(17.65%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 20.73개월(17.28%), 3: 사무 종사자 6.27개월(5.23%), 9: 단순노무 종사자 1.58개월(1.32%), 5: 판매 종사자 1.15개월(0.96%), 2: 기술공 및 준전문가 0.24개월(0.20%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 4에서 1: 전문가, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-23> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	0.00	0.00	CF	대기업-정규직	13.20	11.00
2	기술공 및 준전문가	0.24	0.20	CT	대기업-비정규직	5.60	4.67
3	사무 종사자	6.27	5.23	FB	가족사업종사자	4.80	4.00
4	서비스 종사자	35.58	29.65	FE	후진학자	0.00	0.00
5	판매 종사자	1.15	0.96	MF	중소기업-정규직	54.40	45.33
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	1.20	1.00
7	기능원 및 관련 기능 종사자	33.27	27.73	MT	중소기업-비정규직	8.30	6.92
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	20.73	17.28	SE	고용주/자영업자	2.70	2.25
9	단순노무 종사자	1.58	1.32	UE	실업 및 구직	20.00	16.67
UE	실업 및 구직	21.18	17.65	WL	일/학습	0.00	0.00
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	9.90	8.25
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

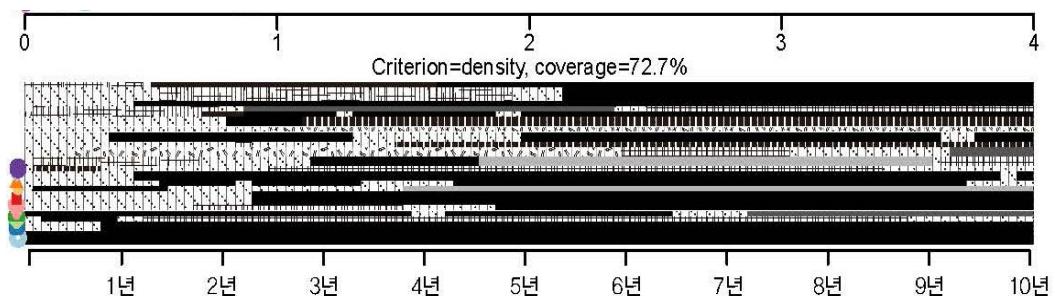
고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 54.40개월(45.33%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 20.00개월(16.67%), CF: 대기업-정규직 13.20개월(11.00%), MT: 중소기업-비정규직 8.30개월(6.92%), CT: 대기업-비정규직 5.60개월(4.67%), FB: 가족사업종사자 4.80개월(4.00%), SE: 고용주/자영업자 2.70개월(2.25%), MS: 병역이행자 1.20개월(1.00%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 4에서 FE: 후진학자, WL: 일/학습을 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 4의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-39], 고용경력 패턴은 [그림 IV-40]과 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 초기 UE: 실업 및 구직 상태가 뚜렷하게 나타나며 이후 4: 서비스 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계 조작 및 조립 종사자 등이 혼재되어 있는 것을 확인할 수 있다.



[그림 IV-39] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-40] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 패턴

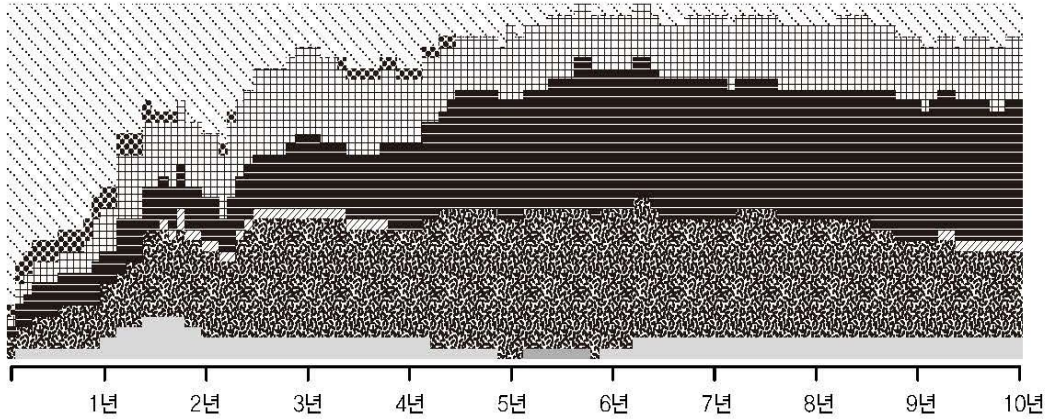
- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

고용경력 패턴에서도 직업경력 패턴과 동일하게 나타나며 초기 UE: 실업 및 구직 상태가 뚜렷이 나타나나 이후 MF: 중소기업-정규직을 중심으로 다양한 고용 형태가 혼재되어 있으며 UE: 실업 및 구직 상태가 경력 중반기에도 활발하게 나타나는 것을 볼 수 있어 고용경력이 불안정하



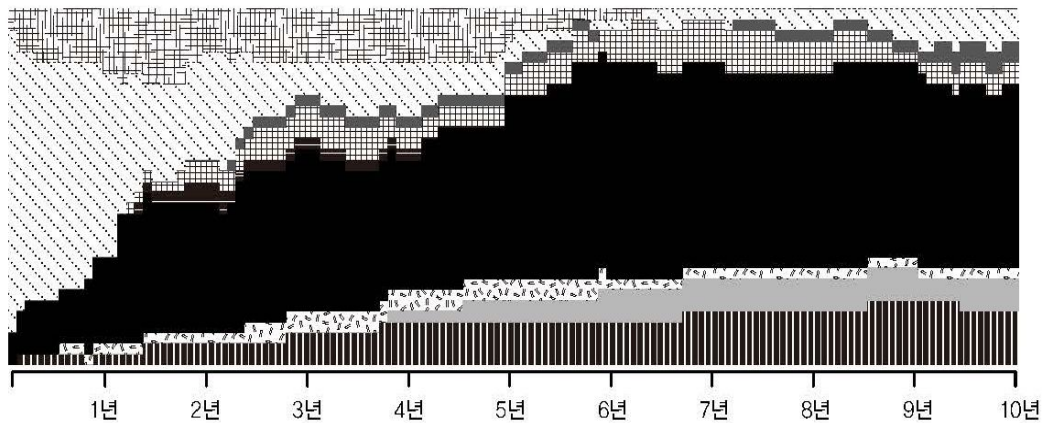
게 나타나는 것을 확인할 수 있다.

외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 4의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-41], [그림 IV-42]와 같다.



[그림 IV-41] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 직업경력 타임프로파일

주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-42] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 4의 고용경력 타임프로파일

주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 4의 직업경력은 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 4: 서비스 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자가 혼재되어 있으며 각각의 직업경력 상태의 비율이 점차적으로 높아지나 시간이 경과될수록 완만하게 그 비율이 낮아지는 것을 확인할 수 있다.

또한 고용경력은 초기 MF: 중소기업-정규직의 비율이 가장 높게 나타나며 시간이 경과될수록 그 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 시간이 경과될수록 CT: 대기업-비정규직, MT: 중소기업-비정규직이 등장하여 점차적으로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 4의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 4는 '서비스직 및 생산직 혼재형'으로 명명할 수 있다.

#### 5) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(n=12, 5.60%)

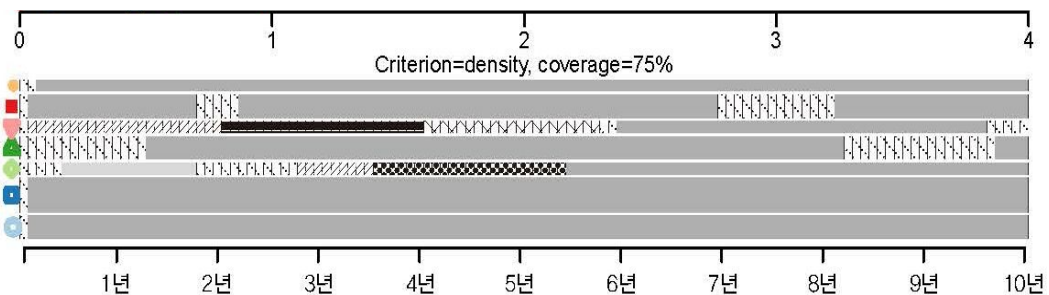
외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는 <표 IV-24>와 같다. 직업경력 측면에서 2: 기술공 및 준전문가를 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 95.10개월(79.25%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 8.90개월(7.42%), 3: 사무 종사자 5.60개월(4.67%), 5: 판매 종사자 2.70개월(2.25%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 2.10개월(1.75%), 7: 기능원 및 관련 기능 종사자 2.00개월(1.67%), 9: 단순노무 종사자 1.90개월(1.58%), 1: 전문가 1.80개월(1.50%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 5에서 4: 서비스 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-24> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	1.80	1.50	CF	대기업-정규직	31.90	26.58
2	기술공 및 준전문가	95.10	79.25	CT	대기업-비정규직	2.70	2.25
3	사무 종사자	5.60	4.67	FB	가족사업종사자	0.00	0.00
4	서비스 종사자	0.00	0.00	FE	후진학자	0.00	0.00
5	판매 종사자	2.70	2.25	MF	중소기업-정규직	53.80	44.83
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	0.00	0.00
7	기능원 및 관련 기능 종사자	2.00	1.67	MT	중소기업-비정규직	13.00	10.83
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	2.10	1.75	SE	고용주/자영업자	3.20	2.67
9	단순노무 종사자	1.90	1.58	UE	실업 및 구직	8.90	7.42
UE	실업 및 구직	8.90	7.42	WL	일/학습	0.00	0.00
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	6.50	5.42
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

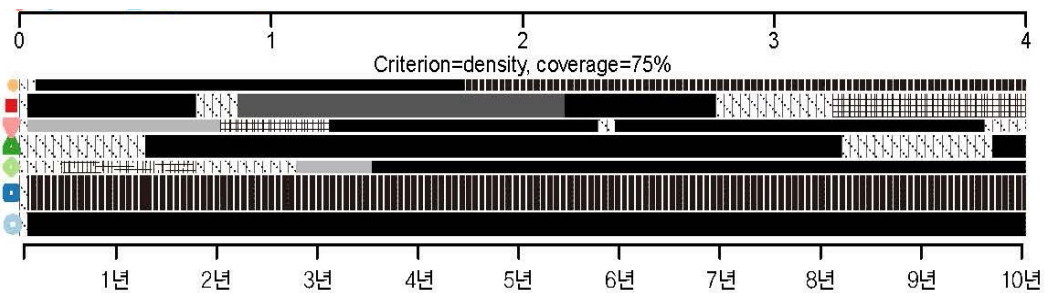
고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 53.80개월(44.83%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 CF: 대기업-정규직 31.90개월(26.58%), MT: 중소기업-비정규직 13.00개월(10.83%), UE: 실업 및 구직 8.90개월(7.42%), SE: 고용주/자영업자 3.20개월(2.67%), CT: 대기업-비정규직 2.70개월(2.25%) 순으로 나타났다. 한편, FB: 가족사업종사자, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, WL: 일/학습을 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 5의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-43], 고용경력 패턴은 [그림 IV-44]와 같다.



[그림 IV-43] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 패턴

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



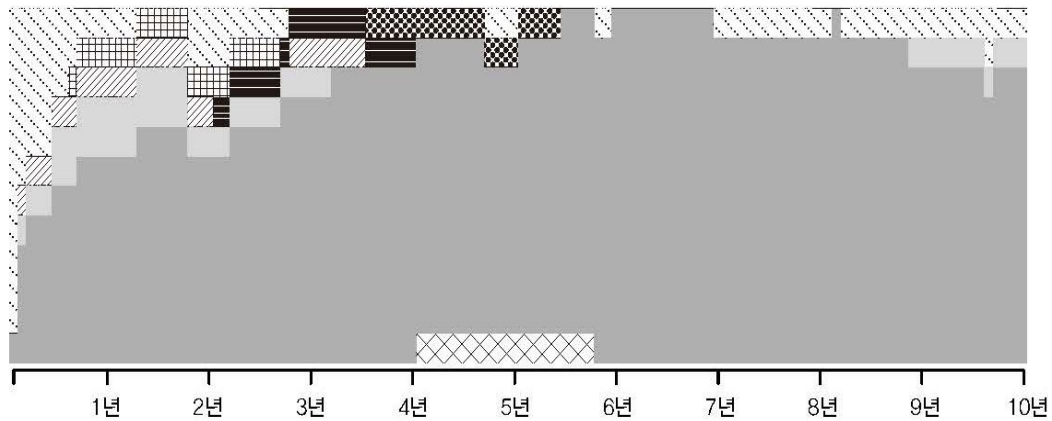
[그림 IV-44] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 패턴

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

청년층의 직업경력 패턴은 일부 UE: 실업 및 구직이 경력 과정에서 발생하나, 대체적으로 2: 기술공 및 준전문가로의 진입이 10년이 경과되는 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 소요되지 않거나 또는 일정부분 소요되고 있으나 결과적으로 대부분의 상태 배열이 2: 기술공 및 준전문가로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다. 한편, 청년층의 고용경력 패턴은 일부 CF: 대기업-정규직 상태가 존재하나 주로 MF: 중소기업-정규직이 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 즉 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 없거나 일정부분 소요되고, 이후 안정적으로 2: 기술공 및 준전문가 상태를 유지하는 것을 확인할 수 있다.

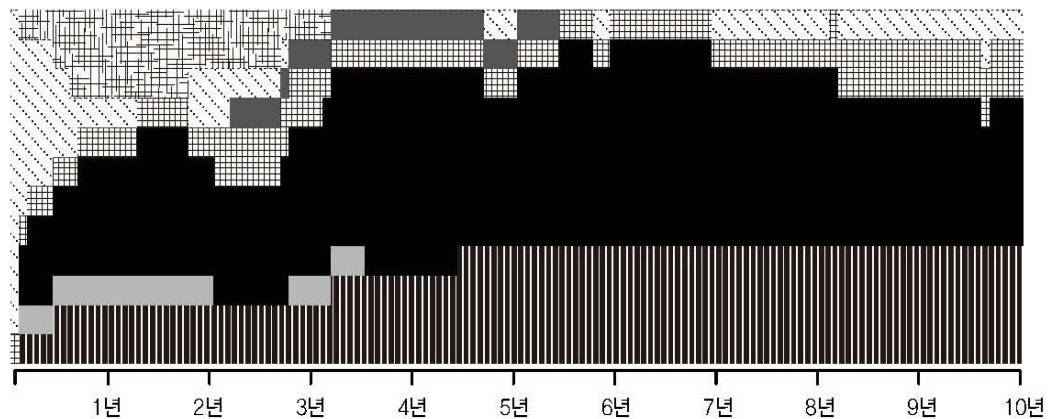
외환위기 당시 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 5의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-45], [그림 IV-46]과 같다. 유형 5의 직업경력에는 초기 실업률이 거의 존재하지 않고, 시간이 경과될수록 2: 기술공 및 준전문가의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력에는 초기 MF: 중소기업-정규직의 비율이 CF: 대기업-정규직보다 높은 것을 확인할 수 있다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 5의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 5는 ‘안정적 준전문(기술)직형’으로 명명할 수 있다.





[그림 IV-45] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-46] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 5의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

## 6) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6: 안정적 전문직형(n=21, 9.81%)

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 직업 및 고용경력의 상태 유지 기간을 분석한 결과는

<표 IV-25>와 같다. 직업경력 측면에서 1: 전문가를 유지하는 평균 기간이 전체 96.62개월(80.52%)로 대부분의 직업경력을 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 UE: 실업 및 구직 12.76개월(10.63%), 2: 기술공 및 준전문가 5.33개월(4.44%), 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 4.43개월(3.69%) 순으로 나타났다. 한편, 유형 6에서 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 9: 단순노무 종사자를 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

고용경력 측면에서 MF: 중소기업-정규직을 유지하는 평균 기간이 전체 120개월 중 60.00개월(50.00%)로 가장 높은 비율의 유지 기간을 가지고 있는 것으로 나타났다. 다음으로 CF: 대기업-정규직 25.10개월(20.92%), UE: 실업 및 구직 12.80개월(10.67%), SE: 고용주/자영업자 8.90개월(7.42%), CT: 대기업-비정규직 6.20개월(5.17%), MT: 중소기업-비정규직 3.20개월(2.67%) 순으로 나타났다. 한편, FB: 가족사업종사자, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, WL: 일/학습을 유지하는 평균 기간은 없는 것으로 나타났다.

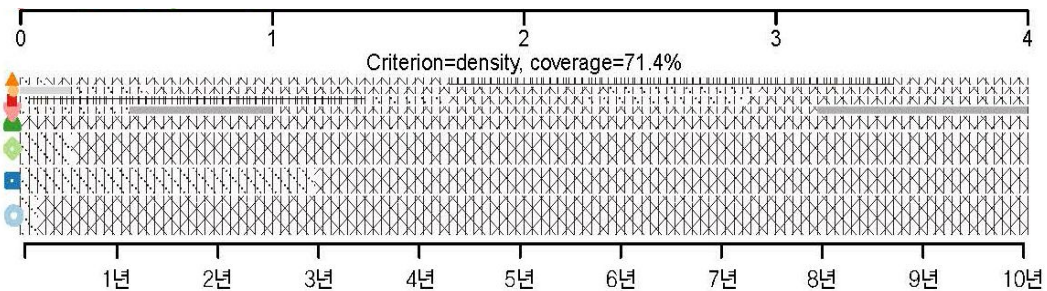
<표 IV-25> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6 상태 유지 기간

직업경력				고용경력			
코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)	코드	구분	평균 유지 기간(개월)	비율(%)
1	전문가	96.62	80.52	CF	대기업-정규직	25.10	20.92
2	기술공 및 준전문가	5.33	4.44	CT	대기업-비정규직	6.20	5.17
3	사무 종사자	0.86	0.72	FB	가족사업종사자	0.00	0.00
4	서비스 종사자	0.00	0.00	FE	후진학자	0.00	0.00
5	판매 종사자	0.00	0.00	MF	중소기업-정규직	60.00	50.00
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	0.00	0.00	MS	병역이행자	0.00	0.00
7	기능원 및 관련 기능 종사자	0.00	0.00	MT	중소기업-비정규직	3.20	2.67
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	4.43	3.69	SE	고용주/자영업자	8.90	7.42
9	단순노무 종사자	0.00	0.00	UE	실업 및 구직	12.80	10.67
UE	실업 및 구직	12.76	10.63	WL	일/학습	0.00	0.00
NA	미상	0.00	0.00	NA	미상	3.80	3.17
계		120.00	100.00	계		120.00	100.00

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간과 함께 각 경력 상태의 시기, 순차성, 방향성 및 안정성 측면을 확인하기 위해 유형 6의 경력 패턴을 분석한 결과 직업경력 패턴은 [그림 IV-47], 고용경력 패턴은 [그림 IV-48]와 같다. 청년층의 직업경력 패턴은 대체적으로 1: 전문가로의 진입이 10년이 경과되는 시점에서도 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 있으나 결과적으로 대부분

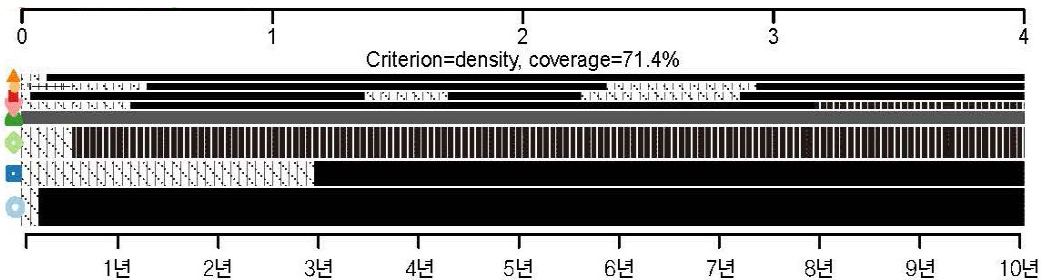
의 상태 배열이 1: 전문가로 진입하여 일관되게 유지되는 성향인 것으로 판단된다.

한편 청년층의 고용경력 패턴은 주로 MF: 중소기업-정규직, CF: 대기업-정규직으로 주요하게 유지되고 있으며, 초기 진입한 고용상태가 유지되고 있는 것이 주요한 패턴인 것으로 분석된다. 초기 노동시장 진입에 있어 UE: 실업 및 구직 상태가 일정부분 소요되고 특별한 노동경력 상태 배열의 변화가 일어나지 않는다.



[그림 IV-47] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 패턴

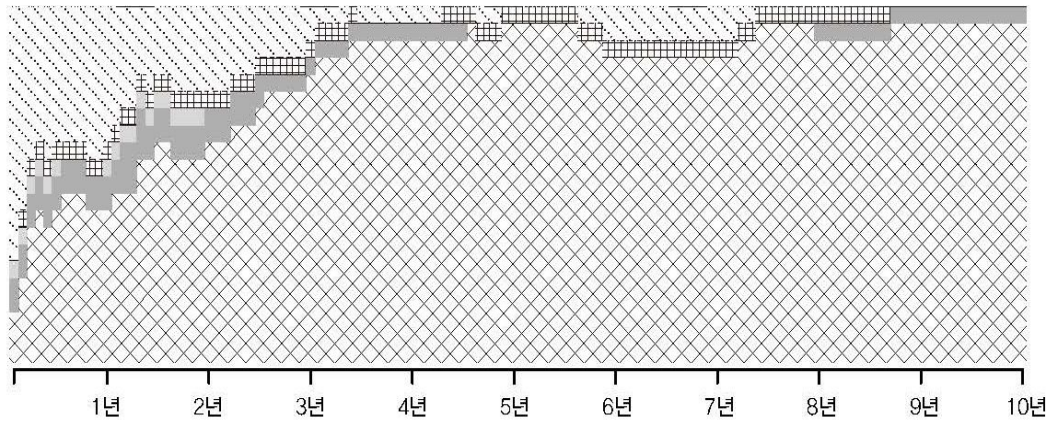
- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-48] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 패턴

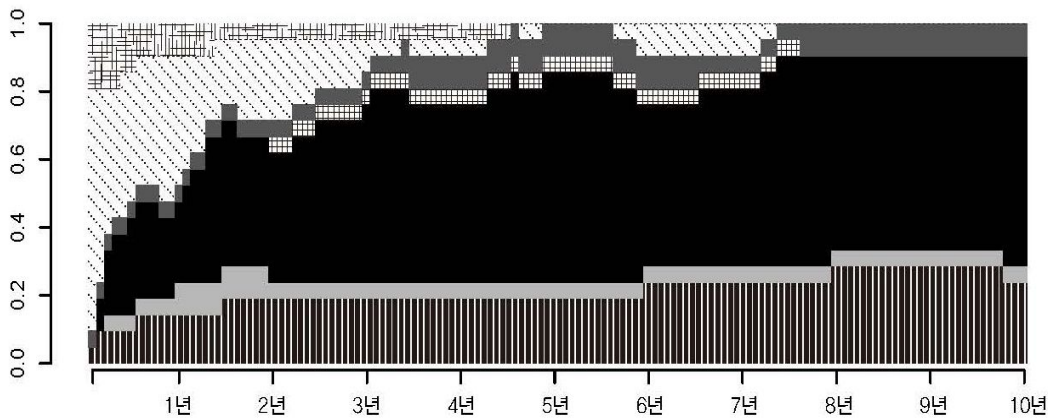
- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

외환위기 이후 청년층의 경력 상태 유지 기간, 경력 패턴뿐만 아니라 시간의 경과에 따른 유형 6의 직업 및 고용경력 분포를 나타내는 타임프로파일은 [그림 IV-49], [그림 IV-50]과 같다.



[그림 IV-49] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 직업경력 타임프로파일

- 주) 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자,  
 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자,  
 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.



[그림 IV-50] 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 6의 고용경력 타임프로파일

- 주) CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직,  
 MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자,  
 WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직, NA: 미상.

유형 6의 직업경력은 초기 실업률이 존재하나 시간이 경과될수록 1: 전문가의 비율이 높아지고 있는 것을 확인할 수 있다. 또한 고용경력도 초기 MF: 중소기업-정규직의 비율이 높게 나타나

며 시간이 경과할수록 그 비율이 증가하는 것으로 나타났다. 또한 CF: 대기업-정규직의 비율은 시간이 경과되어도 큰 변화가 일어나지 않으며 그 비율을 유지하는 것을 확인할 수 있다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 6의 직업 및 고용경력을 살펴볼 때 유형 6은 ‘안정적 전문직형’으로 명명할 수 있다.

#### 다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 차이

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 유형화한 결과 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형으로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 공통적으로 도출되었다(<표 IV-26> 참조). 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형의 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형에는 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-26> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 종합 (n(%))

구분	유형 1: 안정적 사무직형	유형 2: 진입 유예형	유형 3: 니트형	유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형	유형 5: 안정적 준전문 (기술)직형	유형 6: 안정적 전문직형	계	$\chi^2$
외환위기 당시	52 (15.07%)	36 (10.43%)	87 (25.21%)	114 (33.04%)	33 (9.56%)	23 (6.66%)	345 (100.0%)	41.802*
외환위기 이후	35 (16.35%)	58 (27.10%)	55 (25.70%)	33 (15.42%)	12 (5.60%)	21 (9.81%)	214 (100.0%)	

\*p<.05.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 첫째, 유형별 비율적 측면에서, 둘째, 세부 직업 및 고용의 양상 측면에서 뚜렷한 차이가 있는 것으로 발견되었다. 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층 경력의 유형별 비율적 측면에서, 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다. 반면 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 유형 2: 진입 유예형, 유형 3: 니트형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다.

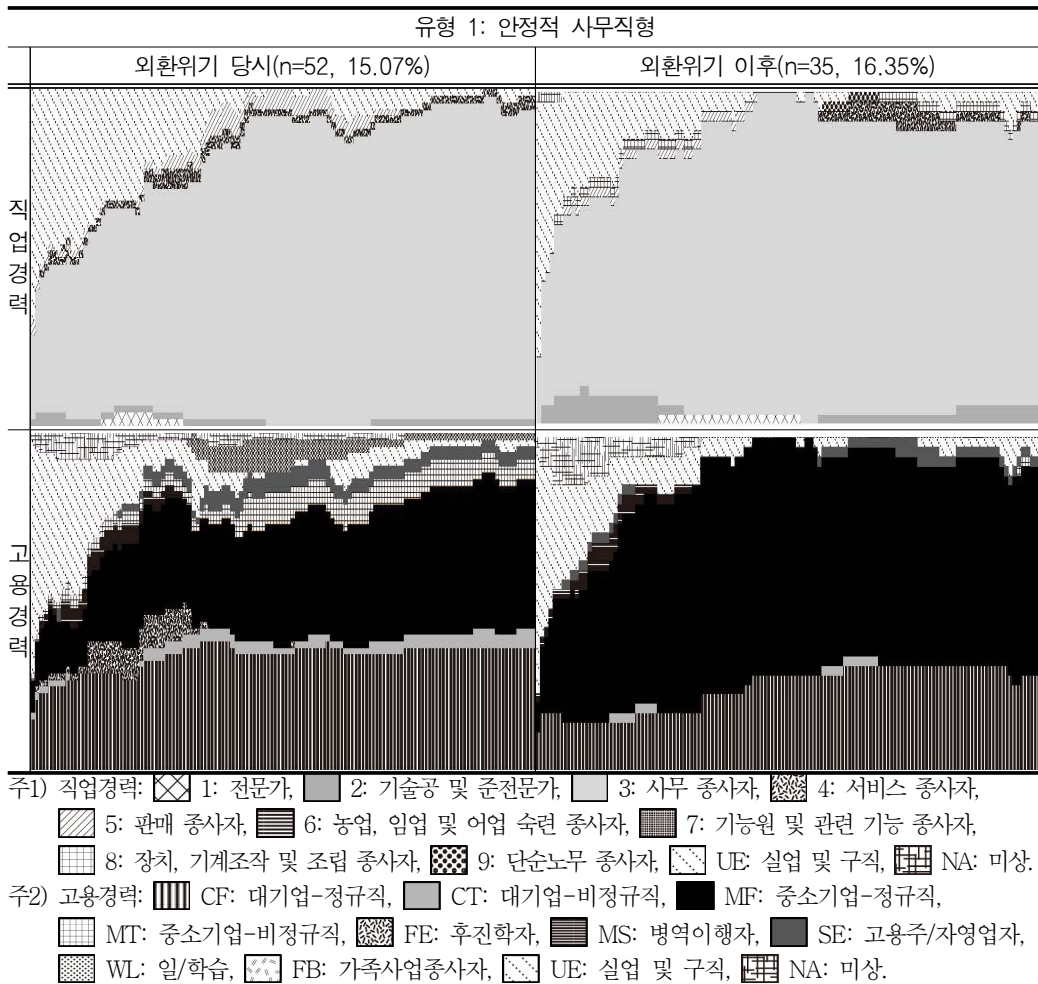
또한 청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후를 비율로 비교하면, 외환위기 당시 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형이 외환위기 이후보다 높은 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 이후에는 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입 유예형, 유형 3: 니트형, 유형 6: 안정적 전문직형의 비율이 외환위기 당시보다 높은 비율인 것으로 나타났다.

둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층 경력의 세부 직업 및 고용의 양상에 있어, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 시간의 경과와 해당 청년층의 직업 및 고용 경력 상태의 비율을 종합적으로 파악할 수 있는 타임프로파일의 비교를 통해 각 유형별로 구체적으로 논의될 수 있다.

### 1) 유형 1: 안정적 사무직형

유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 비교한 타임프로파일은 <표 IV-27>과 같다.

<표 IV-27> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 1(안정적 사무직형) 종합



직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 3: 사무 종사자로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 3: 사무 종사자의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 타 직종(5: 판매 종사자, 4: 서비스 종사자 등)이 출현하나 그 비율이 낮고 일시적임을 알 수



있다. 외환위기 이후에도 타 직종이 출현하나 유의미하게 포착되는 직종은 아님을 알 수 있다. 따라서 유형 1: 안정적 사무직형에서 직업경력은 외환위기 당시 및 이후 청년층이 3: 사무 종사자로 입직하여 직업의 변화 없이 3: 사무 종사자의 경력을 유지하는 것으로 나타났다.

고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 청년층의 고용경력에 있어 초기 UE: 실업 및 구직 비율과 경력 중기 및 후반기의 UE: 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 청년층보다 높은 것으로 판단된다. 둘째, 고용 상태의 구성에 있어 외환위기 당시 CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직, SE: 자영업 등 다양한 경력 상태가 존재하고 있으며, 외환위기 이후에는 CF: 대기업-정규직, MF: 중소기업-정규직이 주된 경력 상태인 것으로 나타났다. 셋째, 외환위기 당시에는 외환위기 이후보다 비정규직의 비율이 뚜렷하게 나타나서 대기업 및 중소기업의 비정규직이 지속적으로 나타났다.

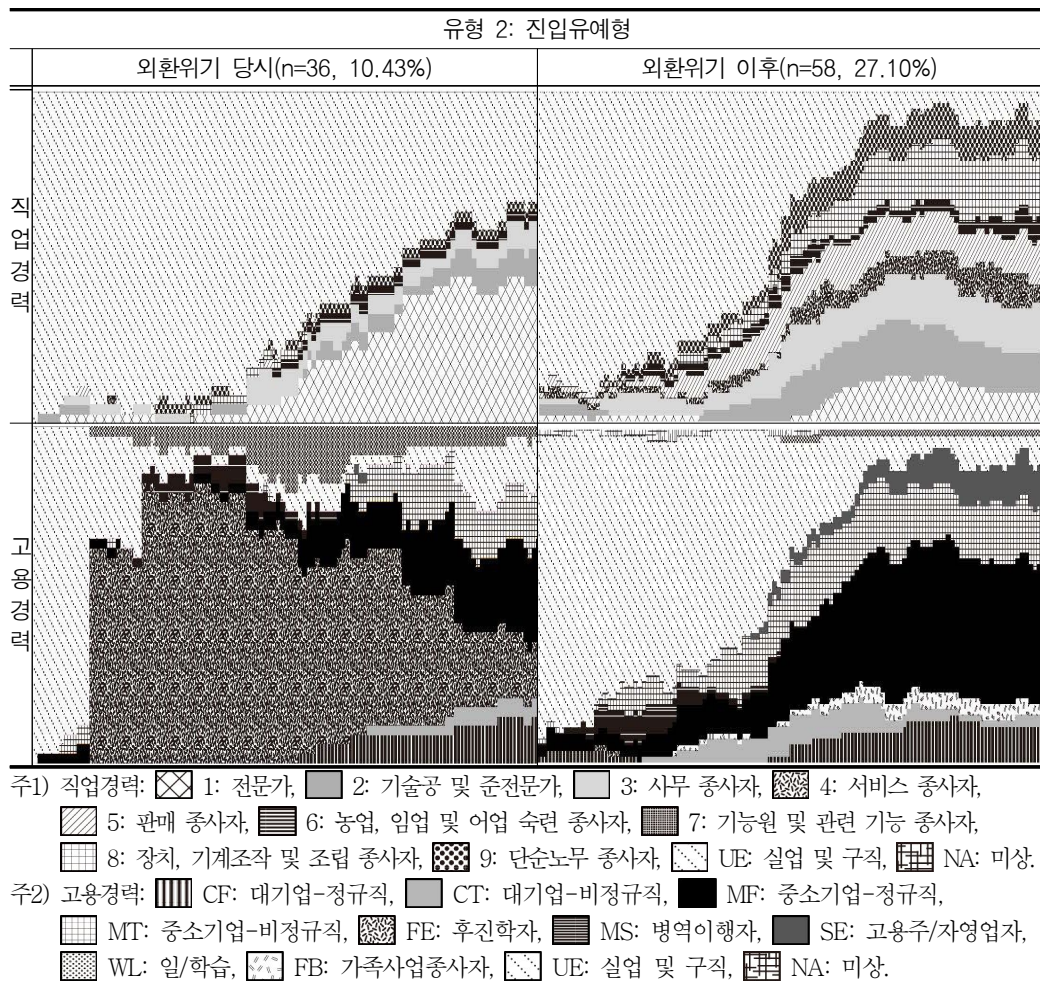
반면 외환위기 이후에는 3: 사무 종사자에서 MT: 중소기업-비정규직은 나타나지 않으며, CT: 대기업-비정규직도 한시적으로 나타나는 것을 확인할 수 있다. 넷째, 외환위기 당시에 학습과 관련된 고용상태가 발생하는데, 경력 초기 FE: 후진학자가 존재하는 것을 볼 수 있으며, FE: 후진학자가 집중적으로 나타난 이후에는 뒤이어 WL: 일/학습이 나타나는 것을 확인할 수 있다. 이는 유형 1: 안정적 사무직형에서는 FE: 후진학자가 포함되어 있으며, 3: 사무 종사자로 일하면서 추가적인 학습을 병행하는 유형인 것을 알 수 있다. 반면 외환위기 이후 사무직에서는 학습과 관련한 고용상태가 존재하지 않는 것을 확인할 수 있다.

## 2) 유형 2: 진입유예형

유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 비교한 타임프로파일은 <표 IV-28>와 같다. 직업경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시의 UE: 실업 및 구직 비율이 외환위기보다 높은 것으로 나타났으며, 시간이 경과될수록 외환위기 이후 청년층의 UE: 실업 및 구직 비율은 급격히 줄어드는 반면, 외환위기 당시 청년층의 UE: 실업 및 구직 비율은 상당부분 지속되는 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 청년층의 직업은 1: 전문직이 중점적으로 나타나는 반면, 외환위기 이후에는 1: 전문직, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무자 등 다양한 직종이 분포되어 있는 것으로 나타났다.



〈표 IV-28〉 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 2(진입유예형) 종합



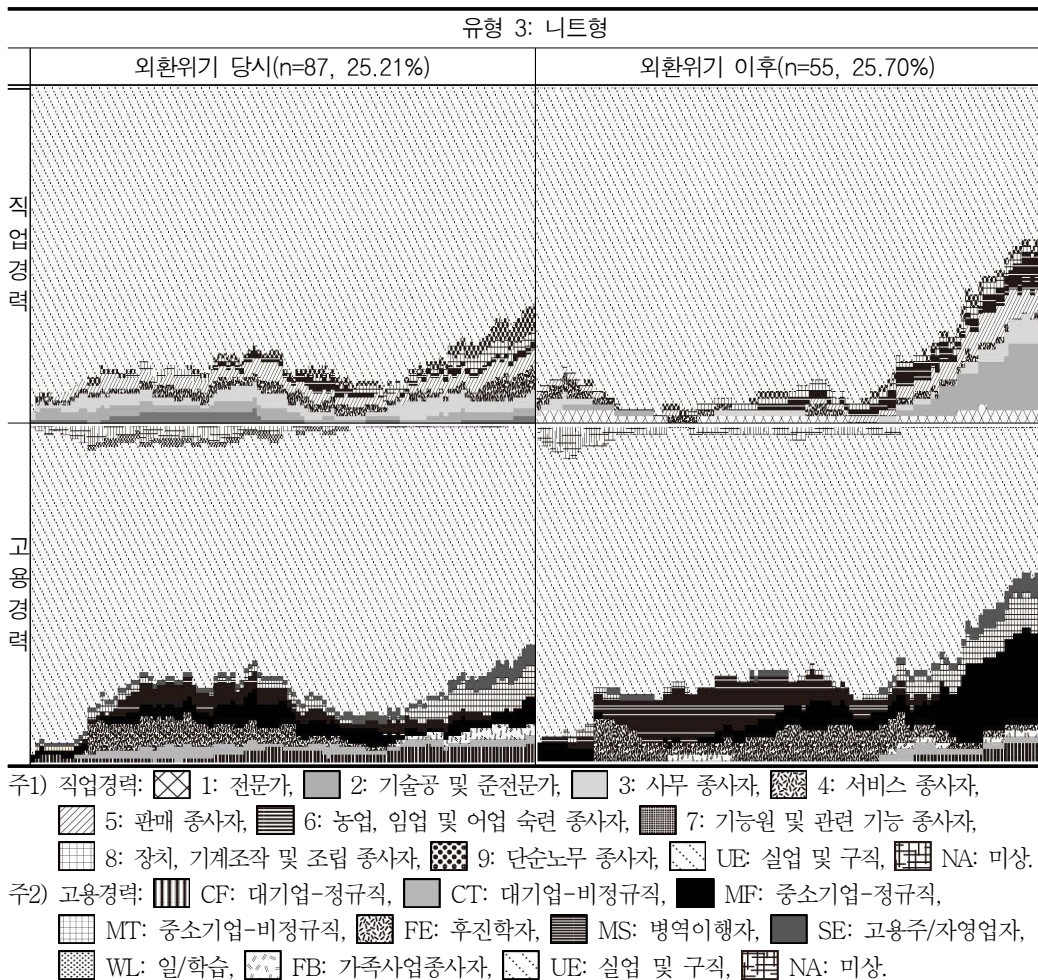
고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 매우 이질한 양상을 띄는 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 FE: 후진학자의 폭발적인 증가가 연쇄적으로 일어났으며, 이는 단기적 현상이 아닌 경력 전반에 걸쳐 FE: 후진학자가 지속적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다. 반면, 외환위기 이후 FE: 후진학자는 존재하지 않는 것을 확인할 수 있다. 둘째, FE: 후진학과 관련하여 외환위기 당시에는 FE: 후진학자 이외에도 WL: 일/학습이 뚜렷이 존재하는 것을 확인할 수 있다. 특히 FE: 후진학자의 비율이 줄어드는 시점에서 WL: 일/학습이 급증하고 있음을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후에는 WL: 일/학습이 뚜렷이 발견되지 않는다. 셋째, 대기업 고용을 중심으로 살펴보면, 외환위기 당시 CF: 대기업-정규직의 비율이 CT: 대기업-비정규직보다 높은 것으

로 나타났으나 외환위기 이후 CF: 대기업-정규직의 비율이 CT: 대기업-비정규직보다 낮은 것으로 판단된다. 넷째, 중소기업 고용에 있어서 외환위기 당시 및 이후 모두 정규직, 비정규직이 공통적으로 나타나고 있으며, MF: 중소기업-정규직이 MT: 중소기업 비정규직의 비율보다 높은 것을 확인할 수 있다.

### 3) 유형 3: 니트형

유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 비교한 타임프로파일은 <표 IV-29>와 같다.

<표 IV-29> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 3(니트형) 종합



유형 3: 니트형의 경우 직업 및 고용경력 측면에서 독점적으로 UE: 실업 및 구직의 비율이 매우 높게 나타나, 세부적으로 직업 및 고용 상태의 뚜렷한 양상을 확인하기 어렵다. 다만 시간이 경과될수록 외환위기 이후 청년층의 UE: 실업 및 구직의 비율이 다소 줄어들며, 직업경력 측면에서는 2: 기술공 및 준전문가를 중심으로, 고용경력 측면에서는 MF: 중소기업-정규직 중심으로의 상태 변화가 일어나는 것을 확인할 수 있다.

#### 4) 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형

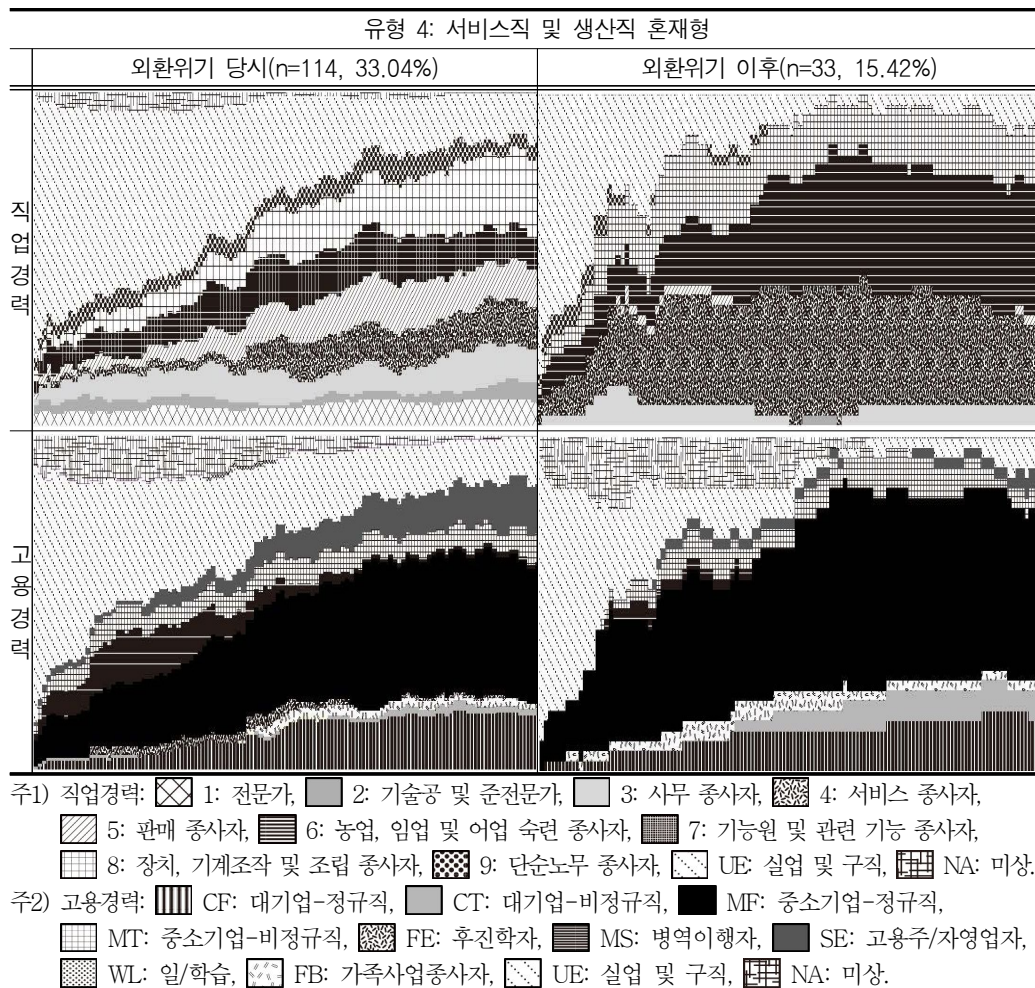
유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 비교한 타임프로파일은 <표 IV-30>과 같다.

직업경력 차원에서 외환위기 당시 및 이후 청년층은 다양한 직업상태가 혼재되어 있는데, 외환위기 당시에는 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자가 존재하는 것으로 나타났다. 반면 외환위기 이후에는 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자가 존재하는 것으로 나타났다. 외환위기 당시와 이후를 비교해 볼 때, 외환위기 당시에 더 많은 직업 상태가 각각 낮은 비율로 존재하고 있으며, 외환위기 이후에는 4가지 경력 상태가 뚜렷이 높은 비율로 나타나는 것을 확인할 수 있다.

고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 또한 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 UE: 실업 및 구직의 비율은 외환위기 당시에 외환위기 이후보다 높은 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 이후 청년층은 시간이 경과될수록 MF: 중소기업-정규직의 비율이 점차적으로 증가하며, 증가 비율은 CF: 대기업-정규직 보다 증가 비율이 높은 것으로 판단된다. 셋째, 비정규직 측면에 있어 외환위기 이후 CT: 대기업-비정규직의 비율은 시간이 경과함에 따라 증가하는 것으로 나타났으나 외환위기 당시에 CT: 대기업-비정규직의 비율은 극소한 것으로 판단된다. 또한 MT: 중소기업-비정규직에 있어, 외환위기 당시에는 노동시장으로 이행되는 당시 경력 초기부터 MT: 중소기업-비정규직이 존재하는 반면, 외환위기 이후에는 초기의 특정 시점부터 MT: 중소기업-비정규직이 생겨나는 것을 확인할 수 있다.



〈표 IV-30〉 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 4(서비스직 및 생산직 혼재형) 종합

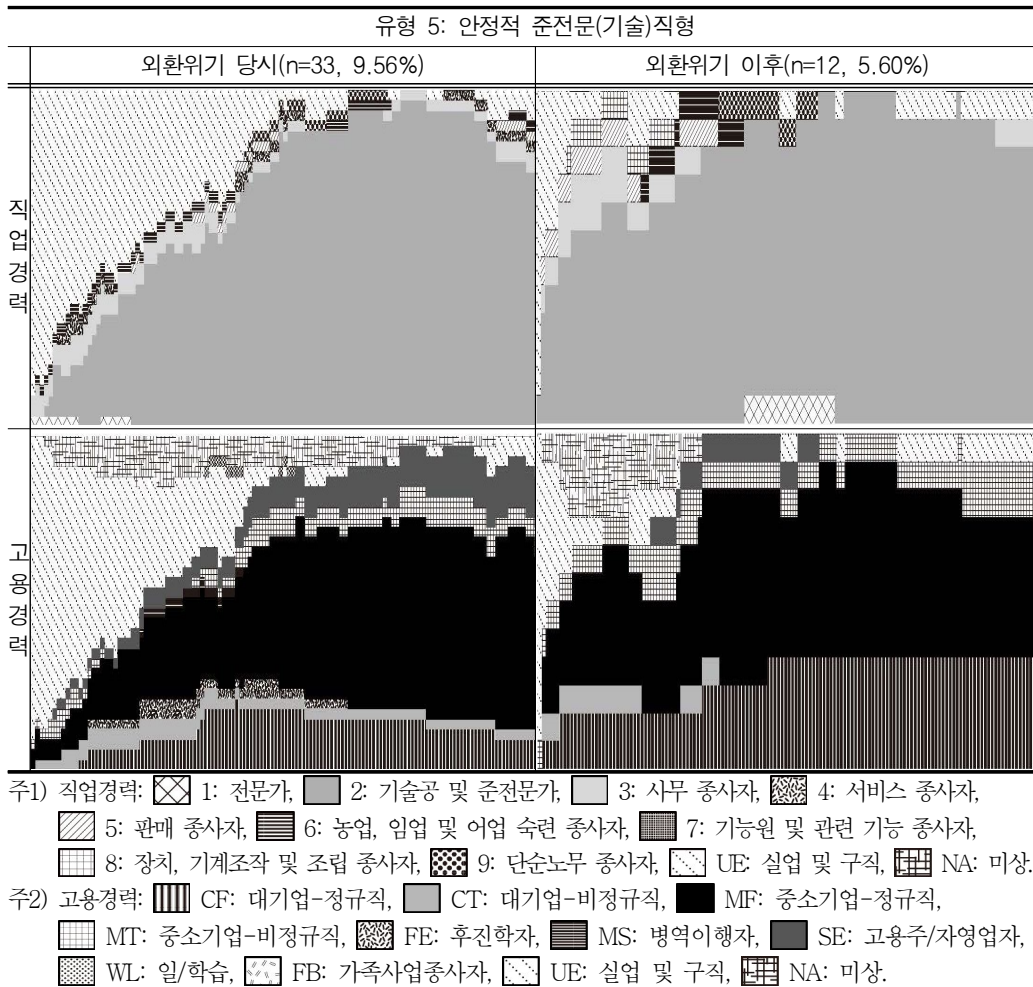


## 5) 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 비교한 타임프로파일은 <표 IV-31>과 같다. 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 2: 기술공 및 준전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 5: 기술공 및 준전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 타 직종(3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자 등)이 출현하나 그 비율이 낮고 일시적임을 알 수 있다. 외환위기 이후에도 타 직종이 출현하나 유의미하게 포착되는 직종은 아님을 알 수 있다. 따라서 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 직업경력은 외환위기 당시 및 이후 청년층이 2: 기술공 및 준전문가로 입직하여 직업의 변화 없이 2: 기술공 및

준전문가의 경력을 유지하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-31〉 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 5(안정적 준전문(기술)직형) 종합



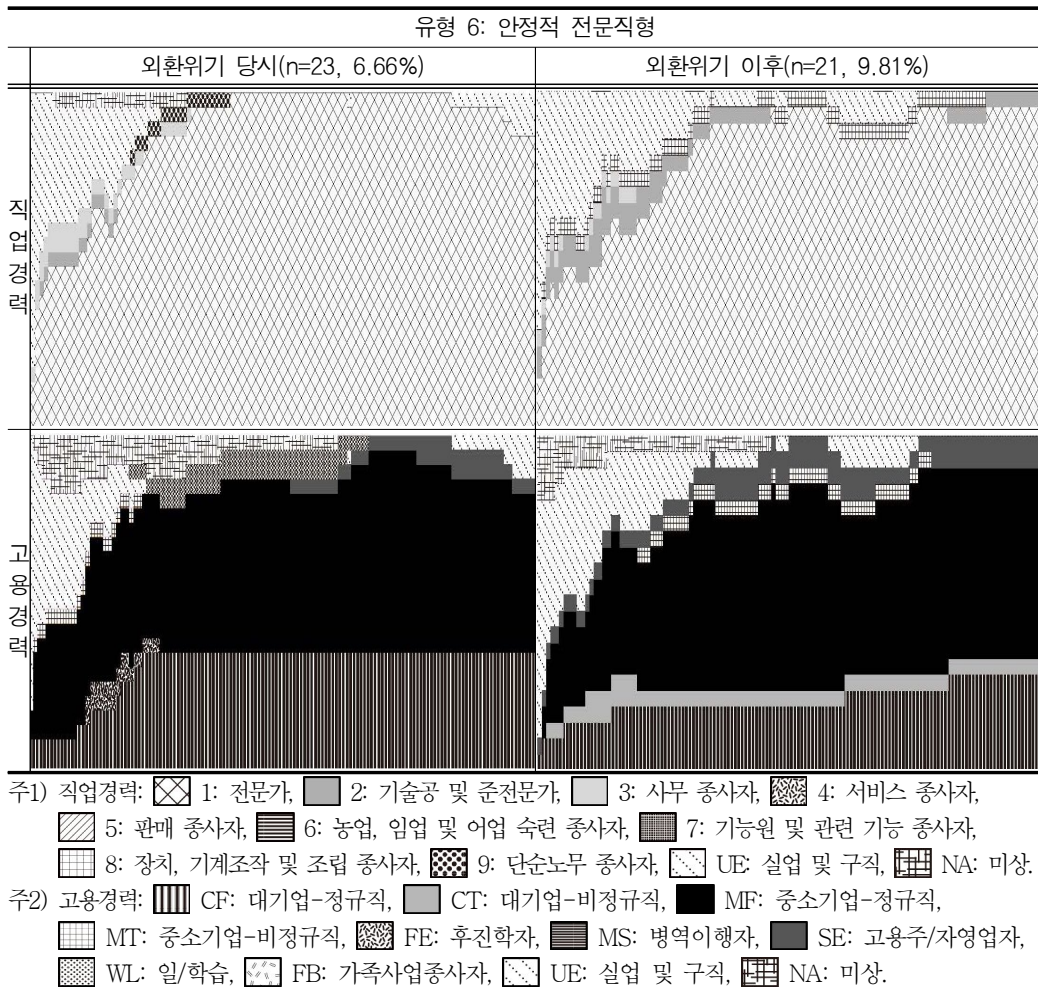
고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 청년층의 고용경력에 있어 초기 UE: 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 청년층보다 높은 것으로 판단된다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 MF: 중소기업-정규직의 증가 비율은 유사한데 반해, CF: 대기업-정규직의 양상은 외환위기 당시 시간이 경과될수록 완만하게 감소하고 있는 것으로 분석되며, 외환위기 이후는 시간이 경과될수록 계단식으로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 셋째, 외환위기 당시 경력 초기 및 중반기에 FE: 후진학자가 집중적으로 등장하는 것을 확인할 수 있지만, 외환위기 이후 FE: 후진학자는 없는 것으로 나타났다. 넷째, 외환위

기 당시 청년층의 경력 중반기부터 자영업자의 비율이 뚜렷이 나타나며 시간이 경과할수록 그 비율이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반면, 외환위기 이후 청년층의 경우 자영업이 나타나지만 경력 초기 및 중반기에만 단발적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다.

## 6) 유형 6: 안정적 전문직형

유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 비교한 타임프로파일은 <표 IV-32>와 같다.

<표 IV-32> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 6(안정적 전문직형) 종합



직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 1: 전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 1: 전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 타 직종(3: 사무 종사자 등)이 출현하나 그 비율이 낮고 일시적임을 알 수 있다. 외환위기 이후에도 타 직종(2: 기술공 및 준전문가 등)이 출현하나 유의미하게 포착되는 직종은 아님을 알 수 있다. 따라서 유형 6: 안정적 전문직형에서 직업경력은 외환위기 당시 및 이후 청년층이 1: 전문가로 입직하여 직업의 변화 없이 1: 전문가의 경력을 유지하는 것으로 나타났다.

고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 및 이후 MF: 중소기업-정규직의 비율이 유사하며, 시간이 경과될수록 완만하게 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반면, CF: 대기업-정규직의 경우 외환위기 당시 경력 초반에는 비율이 낮았으나, 이후 그 비율이 높아졌음을 알 수 있다. 그러나 외환위기 이후 CF: 대기업-정규직의 경우 그 증가율이 뚜렷하지 않으며 유지하는 차원인 것으로 판단된다. 둘째, 외환위기 당시 CF: 대기업-정규직의 증가는 FE: 후진학자의 영향으로 인한 것으로 판단될 수 있으며, 동시에 WL: 일/학습도 증가하면서 1: 전문가의 경력의 경우 학습에 대한 지속적인 경력 상태가 있었음을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 FE: 후진학자, WL: 일학습병행에 대한 경력 상태는 존재하지 않는다. 셋째, 외환위기 당시 CT: 대기업-비정규직의 비율은 전무했으나, 외환위기 이후 CT: 대기업-비정규직의 비율이 낮지만 경력 전반에 걸쳐 존재하고 있음을 확인할 수 있다.

## 라. 소결

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형을 각각 분석하고 그 차이를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형을 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형으로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 공통적으로 도출되었다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 공통적으로 나타났으나, 유형별 비율적 측면에서, 세부 직업 및 고용의 양상 측면에서 뚜렷한 차이가 있는 것으로 발견되었다.

첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 다음과 같이 공통적으로 도출되었으며, 세부 직업 및 고용 양상에서 뚜렷한 차이가 있는 것으로 발견되었다.

유형 1: 안정적 사무직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 3: 사무 종사자로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 3: 사무 종사자의 경력을 꾸준히 유지하는 유형이다. 고용경력 차원에 있어 첫째, UE: 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 청년층보다 높은 것으로 판단된다. 둘째, 외환위기 당시 다양한 경력 상태가 존재하고 있으며, 외환위기 이후에는 CF: 대기업-정규직, MF: 중소기업-정규직이 주된 경력 상태인 것으로 나타났다. 셋째, 외환위기 당시 비정규직의 비율이 뚜렷하게 나타났으나, 외환위기 이후에는 MT: 중소기업-비정규직은 나타나지 않으며, CT: 대기업-비정규직도 한시적으로 나타났다. 넷째, 외환위기 당시에 학습과 관련된 고용 상태가 발생하는데, 경력 초기 FE: 후진학자가 존재하는 것을 볼 수 있으며, FE: 후진학자가 집 중적으로 나타난 이후에는 뒤이어 WL: 일/학습이 나타나는 것을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 사무직에서는 학습과 관련한 고용상태가 존재하지 않는 것을 확인할 수 있다.

유형 2: 진입유예형은 직업경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시의 UE: 실업 및 구직 비율이 외환위기 보다 높은 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 청년층의 직업은 1: 전문직이 중점적으로 나타나는 반면, 외환위기 이후에는 다양한 직종이 분포되어 있는 것으로 나타났다. 고용경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시 FE: 후진학자의 폭발적인 증가가 연쇄적으로 일어났다. 둘째, 외환위기 당시에는 FE: 후진학자 이외에도 WL: 일/학습이 뚜렷이 존재하는 것을 확인할 수 있다. 셋째, 외환위기 당시 CF: 대기업-정규직의 비율이 CT: 대기업-비정규직보다 높은 것으로 나타났으나 외환위기 이후 CF: 대기업-정규직의 비율이 CT: 대기업-비정규직보다 낮은 것으로 판단된다. 넷째, 외환위기 당시 및 이후 모두 정규직, 비정규직이 공통적으로 나타나고 있으며, MF: 중소기업-정규직이 MT: 중소기업 비정규직의 비율보다 높은 것을 확인할 수 있다.

유형 3: 니트형은 직업 및 고용경력 측면에서 독점적으로 UE: 실업 및 구직의 비율이 매우 높게 나타나, 세부적으로 직업 및 고용 상태의 뚜렷한 양상을 확인하기 어렵다. 다만 시간이 경과 될수록 외환위기 이후 청년층의 UE: 실업 및 구직의 비율이 다소 줄어들며, 직업경력 측면에서는 2: 기술공 및 준전문가를 중심으로, 고용경력 측면에서는 MF: 중소기업-정규직 중심으로의 상태 변화가 나타났다.

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 직업경력 차원에서 외환위기 당시에 다양한 직업 상태가 각각 낮은 비율로 존재하고 있으며, 외환위기 이후에는 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자 경력 상태가 뚜렷이 높은 비율로 나타나는 것을 확인할 수 있다. 고용경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시 UE: 실업 및 구직의 비율이 외환위기 당시가 외환위기 이후보다 그 비율이 높은 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 이후 청년층은 시간이 경과될수록 MF: 중소기업-정규직의 비율이 점차적으로 증가하며, 증가 비율은 CF: 대기업-정규직 보다 증가 비율이 높은 것으로 판단된다. 셋째, 비정규직 측면에 있어 외환위기 이후 CT: 대기업-비정규직의 비율은 시간이 경과됨에 따라 증가하는



것으로 나타났으나 외환위기 당시에 CT: 대기업-비정규직의 비율은 극소한 것으로 판단된다. 또한 MT: 중소기업-비정규직에 있어, 외환위기 당시에는 노동시장으로 이행되는 당시 경력 초기부터 MT: 중소기업-비정규직이 존재하는 반면, 외환위기 이후에는 초기의 특정 시점부터 MT: 중소기업-비정규직이 생겨나는 것을 확인할 수 있다.

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 2: 기술공 및 준전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 5: 기술공 및 준전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 고용경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시 청년층의 고용경력에 있어 초기 UE: 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 청년층보다 높은 것으로 판단된다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 MF: 중소기업-정규직의 증가 비율은 유사한데 반해, CF: 대기업-정규직의 양상은 외환위기 당시 시간이 경과될수록 완만하게 감소하고 있는 것으로 분석되며, 외환위기 이후는 시간이 경과될수록 계단식으로 증가하는 것을 확인할 수 있다. 셋째, 외환위기 당시 경력 초중반기에 FE: 후진학자가 집중적으로 등장하는 것을 확인할 수 있지만, 외환위기 이후 FE: 후진학자는 없는 것으로 나타났다. 넷째, 외환위기 당시 청년층의 경력 중반기부터 자영업자의 비율이 뚜렷이 나타나며 시간이 경과할수록 그 비율이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반면, 외환위기 이후 자영업이 나타나지만 경력 초중반기에만 단발적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다.

유형 6: 안정적 전문직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 1: 전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 1: 전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 고용경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시 및 이후 MF: 중소기업-정규직의 비율이 유사하며, 시간이 경과될수록 완만하게 증가하는 것을 확인할 수 있다. 둘째, 외환위기 당시 CF: 대기업-정규직의 증가는 FE: 후진학자의 영향으로 인한 것으로 판단할 수 있으며, 동시에 WL: 일/학습도 증가하면서 1: 전문가의 경력의 경우 학습에 대한 지속적인 경력 상태가 있었음을 확인할 수 있다. 셋째, 외환위기 당시 CT: 대기업-비정규직의 비율은 전무했으나, 외환위기 이후 CT: 대기업-비정규직의 비율이 낮지만 경력 전반에 걸쳐 존재하고 있음을 확인할 수 있다.

## 2) 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 차이

둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 공통적으로 도출되었으나 외환위기 당시 및 이후를 비율로 비교하면, 외환위기 당시 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형이 외환위기 이후보다 높은 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 이후에는 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입 유예형, 유형 3: 니트형, 유형 6: 안정적 전문직형의 비율이 외환위기 당시보다 높은 비율인 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후의 각 유형의 비율 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

### 3. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성

청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

#### 가. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이

##### 1) 성별

외환위기 당시 청년층의 경력 유형이 성별에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-33>과 같다. 남성의 경우 39.8%가 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에 속하며 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(22.4%), 유형 1: 안정적 사무직형(11.9%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(11.9%), 유형 2: 진입유예형(9.5%), 유형 6: 안정적 전문직형(4.5%) 순으로 나타났다. 여성의 경우 29.2%가 유형 3: 니트형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(23.6%), 유형 1: 안정적 사무직형(19.4%), 유형 2: 진입유예형(11.8%), 유형 6: 안정적 전문직형(9.7%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(6.3%) 순으로 나타났다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 성별에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-33> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 성별 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문(기술)직형	안정적 전문직형		
남성	n	24	19	45	80	24	9	201	18.065*
	%	11.9	9.5	22.4	39.8	11.9	4.5	100.0	
여성	n	28	17	42	34	9	14	144	
	%	19.4	11.8	29.2	23.6	6.3	9.7	100.0	
총계	n	52	36	87	114	33	23	345	
	%	15.1	10.4	25.2	33.0	9.6	6.7	100.0	

\*p<.05.

## 2) 노동시장 진입 당시 학력

외환위기 당시 청년층의 경력 유형이 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-34>와 같다. 고졸이하의 경우 36.2%가 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(28.2%), 유형 2: 진입유예형(18.1%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(8.5%), 유형 1: 안정적 사무직형(8.0%), 유형 6: 안정적 전문직형(1.1%) 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 41.3%가 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 1: 안정적 사무직형(23.8%), 유형 3: 니트형(22.2%), 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났으며, 유형 2: 진입유예형에는 속하지 않는 것으로 나타났다. 대졸이상의 경우 23.4%가 유형 1: 안정적 사무직형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(21.3%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(21.3%), 유형 6: 안정적 전문직형(17.0%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(14.9%), 유형 2: 진입유예형(2.1%) 순으로 나타났다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 노동시장 진입 당시 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-34> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 당시 학력 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형		
고졸이하	n	15	34	53	68	16	2	188	73.030*
	%	8.0	18.1	28.2	36.2	8.5	1.1	100.0	
전문대졸	n	15	0	14	26	3	5	63	
	%	23.8	0.0	22.2	41.3	4.8	7.9	100.0	
대졸이상	n	22	2	20	20	14	16	94	
	%	23.4	2.1	21.3	21.3	14.9	17.0	100.0	
총계	n	52	36	87	114	33	23	345	
	%	15.1	10.4	25.2	33.0	9.6	6.7	100.0	

\*p<.05.

### 3) 최종학력

외환위기 당시 청년층의 경력 유형이 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$  검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-35>와 같다. 고졸이하의 경우 49.6%가 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(34.2%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(10.3%), 유형 1: 안정적 사무직형(6.0%) 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 37.6%가 유형 4: 서비스직 및 생산직에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 1: 안정적 사무직형(21.5%), 유형 3: 니트형(21.5%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(7.5%), 유형 2: 진입유예형(6.5%), 유형 6: 안정적 전문직형(5.4%) 순으로 나타났다. 대졸이상의 경우 22.2%가 유형 2: 진입유예형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(20.0%), 유형 1: 안정적 사무직형(18.5%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(15.6%), 유형 6: 안정적 전문직형(13.3%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(10.4%) 순으로 나타났다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 최종학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-35> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 최종학력 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형		
고졸이하	n	7	0	40	58	12	0	117	87.676*
	%	6.0	0.0	34.2	49.6	10.3	0.0	100.0	
전문대졸	n	20	6	20	35	7	5	93	
	%	21.5	6.5	21.5	37.6	7.5	5.4	100.0	
대졸이상	n	25	30	27	21	14	18	135	
	%	18.5	22.2	20.0	15.6	10.4	13.3	100.0	
총계	n	52	36	87	114	33	23	345	
	%	15.1	10.4	25.2	33.0	9.6	6.7	100.0	

\*p<.05.

## 나. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이

### 1) 성별

외환위기 이후 청년층의 경력 유형이 성별에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-36>과 같다. 남성의 경우 27.2%가 유형 2: 진입유예형에 속하며 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(23.2%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(16.6%), 유형 1: 안정적 사무직형(15.2%), 유형 6: 안정적 전문직형(11.9%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(6.0%) 순으로 나타났다. 여성의 경우 31.7%가 유형 3: 니트형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 2: 진입유예형(27.0%), 유형 1: 안정적 사무직형(19.0%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(12.7%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(4.8%), 유형 6: 안정적 전문직형(4.8%) 순으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 성별에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

<표 IV-36> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 성별 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형		
남성	n	23	41	35	25	9	18	151	4.530
	%	15.2	27.2	23.2	16.6	6.0	11.9	100.0	
여성	n	12	17	20	8	3	3	63	
	%	19.0	27.0	31.7	12.7	4.8	4.8	100.0	
총계	n	35	58	55	33	12	21	214	
	%	16.4	27.1	25.7	15.4	5.6	9.8	100.0	

### 2) 노동시장 진입 당시 학력

외환위기 이후 청년층의 경력 유형이 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-37>과 같다. 고졸이하의 경우 41.1%가 유형 3: 니트형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 2: 진입유예형(32.9%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(15.1%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(5.5%),

유형 1: 안정적 사무직형(4.1%), 유형 6: 안정적 전문직형(1.4%) 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 32.8%가 유형 2: 진입유예형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(21.3%), 유형 3: 니트형(19.7%), 유형 1: 안정적 사무직형(18.0%), 유형 6: 안정적 전문직형(4.9%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(3.3%) 순으로 나타났다. 대졸의 경우 26.3%가 유형 1: 안정적 사무직형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 6: 안정적 전문직형(21.3%), 유형 2: 진입유예형(17.5%), 유형 3: 니트형(16.3%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(11.3%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(7.5%) 순으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 노동시장 진입 당시 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-37〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 당시 학력 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형		
고졸이하	n	3	24	30	11	4	1	73	47.149*
	%	4.1	32.9	41.1	15.1	5.5	1.4	100.0	
전문대졸	n	11	20	12	13	2	3	61	
	%	18.0	32.8	19.7	21.3	3.3	4.9	100.0	
대졸이상	n	21	14	13	9	6	17	80	
	%	26.3	17.5	16.3	11.3	7.5	21.3	100.0	
총계	n	35	58	55	33	12	21	214	
	%	16.4	27.1	25.7	15.4	5.6	9.8	100.0	

\*p<.05.

### 3) 최종학력

외환위기 이후 청년층의 경력 유형이 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-38>과 같다. 고졸이하의 경우 35.5%가 유형 2: 진입유예형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(33.9%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(17.7%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(6.5%), 유형 1: 안정적 사무직형(4.8%), 유형 6: 안정적 전문직형(1.6%) 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 32.8%가 유형 2: 진입유예형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(23.9%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(19.4%), 유형 1: 안정적 사무직형(16.4%), 유형 6: 안정적 전문직

형(4.5%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(3.0%) 순으로 나타났다. 대졸의 경우 24.7%가 유형 1: 안정적 사무직형에 속하여 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 3: 니트형(21.2%), 유형 6: 안정적 전문직형(20.0%), 유형 2: 진입유예형(16.5%), 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형(10.6%), 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형(7.1%) 순으로 나타났다.

외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 최종학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-38〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 최종학력 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문(기술)직형	안정적 전문직형		
고졸이하	n	3	22	21	11	4	1	62	35.584*
	%	4.8	35.5	33.9	17.7	6.5	1.6	100.0	
전문대졸	n	11	22	16	13	2	3	67	
	%	16.4	32.8	23.9	19.4	3.0	4.5	100.0	
대졸이상	n	21	14	18	9	6	17	85	
	%	24.7	16.5	21.2	10.6	7.1	20.0	100.0	
총계	n	35	58	55	33	12	21	214	
	%	16.4	27.1	25.7	15.4	5.6	9.8	100.0	

\*p<.05.

#### 다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 인구통계학적 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

##### 1) 유형 1: 안정적 사무직형

유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-39>와 같다.

〈표 IV-39〉 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이

구분			외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
성별	남성	n	24	23	47	3.222
		%	46.2	65.7	54.0	
	여성	n	28	12	40	
		%	53.8	34.3	46.0	
	총계	n	52	35	87	
		%	100.0	100.0	100.0	
노동 시장 진입 당시 학력	고졸이하	n	15	3	18	5.528
		%	28.8	8.6	20.7	
	전문대졸	n	15	11	26	
		%	28.8	31.4	29.9	
	대졸이상	n	22	21	43	
		%	42.3	60.0	49.4	
	총계	n	52	35	87	
		%	100.0	100.0	100.0	
최종 학력	고졸이하	n	7	3	10	1.288
		%	13.5	8.6	11.5	
	전문대졸	n	20	11	31	
		%	38.5	31.4	35.6	
	대졸이상	n	25	21	46	
		%	48.1	60.0	52.9	
	총계	n	52	35	87	
		%	100.0	100.0	100.0	

성별의 경우, 유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 남성은 46.2%, 여성은 53.8%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 남성은 65.7%, 여성은 34.3%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

노동시장 진입 당시 학력의 경우, 유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 고졸이하는 28.8%, 전문대졸은 28.8%, 대졸이상은 42.3%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하 8.6%, 전문대졸은 31.4%, 대졸이상은 60.0%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 노동시장 진입 당시 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

최종학력의 경우, 유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 고졸이하 13.5%, 전문대졸은 38.5%, 대졸이상은 48.1%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하 8.6%, 전문대졸은 31.4%, 대졸이상은 60.0%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 최종 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.



## 2) 유형 2: 진입유예형

유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종 학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-40>과 같다.

<표 IV-40> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이

구분			외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
성별	남성	n	19	41	60	3.087
		%	52.8	70.7	63.8	
	여성	n	17	17	34	
		%	47.2	29.3	36.2	
	총계	n	36	58	94	
		%	100.0	100.0	100.0	
노동 시장 진입 당시 학력	고졸이하	n	34	24	58	27.057*
		%	94.4	41.1	61.7	
	전문대졸	n	0	20	20	
		%	0.0	34.5	21.3	
	대졸이상	n	2	14	16	
		%	5.6	24.1	17.0	
	총계	n	36	58	94	
		%	100.0	100.0	100.0	
최종 학력	고졸이하	n	0	22	22	33.656*
		%	0.0	37.9	23.4	
	전문대졸	n	6	22	28	
		%	16.7	37.9	29.8	
	대졸이상	n	30	14	44	
		%	83.3	24.1	46.8	
	총계	n	36	58	94	
		%	100.0	100.0	100.0	

\*p<.05.

성별의 경우, 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 남성은 52.8%, 여성은 47.2%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 남성은 70.7%, 여성은 29.3%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

노동시장 진입 당시 학력의 경우, 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 고졸이하는 94.4%, 전문대졸은 0.0%, 대졸이상은 5.6%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는

41.1%, 전문대졸은 34.5%, 대졸이상은 24.1%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 노동시장 진입 당시 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 유형 2: 진입유예형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

최종학력의 경우, 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 고졸이하는 0.0%, 전문대졸은 16.7%, 대졸이상은 83.3%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 37.9%, 전문대졸은 37.9%, 대졸이상은 24.1%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 유형 2: 진입유예형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 최종학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

### 3) 유형 3: 니트형

유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-41>과 같다.

성별의 경우, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 남성은 51.7%, 여성은 48.3%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 남성은 63.6%, 여성은 36.4%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

노동시장 진입 당시 학력의 경우, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 고졸이하는 60.9%, 전문대졸은 16.1%, 대졸이상은 23.0%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 54.5%, 전문대졸은 21.8%, 대졸이상은 23.6%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 노동시장 진입 당시 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

최종학력의 경우, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 고졸이하는 46.0%, 전문대졸은 23.0%, 대졸이상은 31.0%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 38.2%, 전문대졸은 29.1%, 대졸이상은 32.7%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-41〉 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이

구분			외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
성별	남성	n	45	35	80	1.944
		%	51.7	63.6	56.3	
	여성	n	42	20	62	
		%	48.3	36.4	43.7	
	총계	n	87	55	142	
		%	100.0	100.0	100.0	
노동 시장 진입 당시 학력	고졸이하	n	53	30	83	0.844
		%	60.9	54.5	58.5	
	전문대졸	n	14	12	26	
		%	16.1	21.8	18.3	
	대졸이상	n	20	13	33	
		%	23.0	23.6	23.2	
최종 학력	고졸이하	n	40	21	61	1.002
		%	46.0	38.2	43.0	
	전문대졸	n	20	16	36	
		%	23.0	29.1	25.4	
	대졸이상	n	27	18	45	
		%	31.0	32.7	31.7	
	총계	n	87	55	142	
		%	100.0	100.0	100.0	

#### 4) 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-42〉와 같다.

성별의 경우, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 남성은 70.2%, 여성은 29.8%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 남성은 75.8%, 여성은 24.2%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

노동시장 진입 당시 학력의 경우, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 고졸이하는 59.6%, 전문대졸은 22.8%, 대졸이상은 17.5%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 33.3%, 전문대졸은 39.4%, 대졸이상은 27.3%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 노동시장 진입 당시 학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의

미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

최종학력의 경우, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 고졸이하는 50.9%, 전문대졸은 30.7%, 대졸이상은 18.4%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 33.3%, 전문대졸은 39.4%, 대졸이상은 27.3%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-42〉 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이

구분			외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
성별	남성	n	80	25	105	0.391
		%	70.2	75.8	71.4	
	여성	n	34	8	42	
		%	29.8	24.2	28.6	
	총계	n	114	33	147	
		%	100.0	100.0	100.0	
노동 시장 진입 당시 학력	고졸이하	n	68	11	79	7.180*
		%	59.6	33.3	53.7	
	전문대졸	n	26	13	39	
		%	22.8	39.4	26.5	
	대졸이상	n	20	9	29	
		%	17.5	27.3	19.7	
	총계	n	114	33	147	
		%	100.0	100.0	100.0	
최종 학력	고졸이하	n	58	11	69	3.253
		%	50.9	33.3	46.9	
	전문대졸	n	35	13	48	
		%	30.7	39.4	32.7	
	대졸이상	n	21	9	30	
		%	18.4	27.3	20.4	
	총계	n	114	33	147	
		%	100.0	100.0	100.0	

\*p<.05.

## 5) 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-43>과 같다.

〈표 IV-43〉 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이

구분			외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
성별	남성	n	24	9	33	-
		%	72.7	75.0	73.3	
	여성	n	9	3	12	
		%	27.3	25.0	26.7	
	총계	n	33	12	45	
		%	100.0	100.0	100.0	
노동 시장 진입 당시 학력	고졸이하	n	16	4	20	-
		%	48.5	33.3	44.4	
	전문대졸	n	3	2	5	
		%	9.1	16.7	11.1	
	대졸이상	n	14	6	20	
		%	42.4	50.0	44.4	
	총계	n	33	12	45	
		%	100.0	100.0	100.0	
최종 학력	고졸이하	n	12	4	16	-
		%	36.4	33.3	35.6	
	전문대졸	n	7	2	9	
		%	21.2	16.7	20.0	
	대졸이상	n	14	6	20	
		%	42.4	50.0	44.4	
	총계	n	33	12	45	
		%	100.0	100.0	100.0	

성별의 경우, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 남성은 72.7%, 여성은 27.3%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 남성은 75.0%, 여성은 25.0%의 비율인 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시 고졸이하의 48.5%, 전문대졸은 9.1%, 대졸이상은 42.4%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하의 33.3%, 전문대졸은 16.7%, 대졸이상은 50.0%의 비율인 것으로 나타났다. 최종학력의 경우, 외환위기 당시 고졸이하의 36.4%, 전문대졸은 21.2%, 대졸이상은 42.4%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하의 33.3%, 전문대졸은 16.7%, 대졸이상은 50.0%의 비율인 것으로 나타났다.

그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$ 검정은 성별에 있어 외환위기 이후 여성, 노동시장 진입 당시 학력에 있어 외환위기 당시 전문대졸, 외환위기 이후 고졸이하, 전문대졸, 최종학력에 있어 외환위기 이후 고졸이하, 전문대졸의 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정이 불가하다. 이는 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 여성, 고졸이하, 전문대졸의 비율이 매우 적음을 의미한다.

## 6) 유형 6: 안정적 전문직형

유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-44>와 같다.

<표 IV-44> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 인구통계학적 특성 차이

구분			외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
성별	남성	n	9	18	27	10.047*
		%	39.1	85.7	61.4	
	여성	n	14	3	17	
		%	60.9	14.3	38.6	
	총계	n	23	21	44	
		%	100.0	100.0	100.0	
노동 시장 진입 당시 학력	고졸이하	n	2	1	3	-
		%	8.7	4.8	6.8	
	전문대졸	n	5	3	8	
		%	21.7	14.3	18.2	
	대졸이상	n	16	17	33	
		%	69.6	81.0	75.0	
	총계	n	23	21	44	
		%	100.0	100.0	100.0	
최종 학력	고졸이하	n	0	1	1	-
		%	0.0	4.8	2.3	
	전문대졸	n	5	3	8	
		%	21.7	14.3	18.2	
	대졸이상	n	18	17	35	
		%	78.3	81.0	79.5	
	총계	n	23	21	44	
		%	100.0	100.0	100.0	

\*p<.05.

성별의 경우, 유형 6: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 남성은 39.1%, 여성은 60.9%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 남성은 85.7%, 여성은 14.3%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 유형 6: 안정적 전문직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 성별에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시 고졸이하는 8.7%, 전문대졸은 21.7%, 대졸 이상은 69.6%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 4.8%, 전문대졸은 14.3%, 대졸이상은 81.0%의 비율인 것으로 나타났다. 최종학력의 경우, 외환위기 당시 고졸이하는 0.0%, 전문대졸은 21.7%, 대졸이상은 78.3%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 고졸이하는 4.8%, 전문대졸은 14.3%, 대졸이상은 81.0%의 비율인 것으로 나타났다.

그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 차이에 대한  $\chi^2$  검정은 노동시장 진입 당시 학력에 있어 외환위기 당시 및 이후 고졸이하 및 전문대졸, 최종학력에 있어 외환위기 당시 고졸이하, 전문대졸, 외환위기 이후 고졸이하, 전문대졸의 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정이 불가하다. 이는 유형 6: 안정적 전문직형에서 고졸이하와 전문대졸의 비율이 매우 적음을 의미한다.

## 라. 소결

청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 성별에 있어 외환위기 당시 남성의 경우 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 나타났다. 여성의 경우 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 성별에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 노동시장 진입 당시 학력에 있어 외환위기 당시 고졸이하의 경우 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났으며, 유형 2: 진입유예형에는 속하지 않는 것으로 나타났

다. 대졸이상의 경우 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 2: 진입유예형 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

셋째, 최종학력에 있어 외환위기 당시 고졸이하의 경우 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형 순으로 나타났으며, 유형 2: 진입 유예형, 유형 6: 안정적 전문직형에는 속하지 않는 것으로 나타났다. 전문대졸의 경우 유형 4: 서비스직 및 생산직, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 나타났다. 대졸이상의 경우 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 최종학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

## 2) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 성별에 있어 외환위기 이후 남성의 경우 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 여성의 경우 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 성별에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

둘째, 노동시장 진입 당시 학력에 있어 외환위기 이후 고졸이하의 경우 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 대졸의 경우 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 노동시장 진입 당시 학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

셋째, 최종학력에 있어 외환위기 이후 고졸이하의 경우 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형,



유형 6: 안정적 전문직형 순으로 나타났다. 전문대졸의 경우 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 대졸의 경우 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 최종학력에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

### 3) 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 인구통계학적 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층이 성별, 노동시장 진입 시 학력, 최종학력에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다. 분석 결과, 유형 1: 안정적 사무직형은 외환위기 당시 및 이후 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 2: 진입유예형은 외환위기 당시 및 이후 성별에 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 외환위기 당시 및 이후 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 외환위기 당시 및 이후 성별, 최종학력에는 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 노동시장 진입 당시 학력에는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 여성, 고졸이하, 전문대졸의 비율이 매우 적은 비율로 나타나 통계적 검정이 불가능 하였다. 유형 6: 안정적 전문직형은 외환위기 당시 및 이후 성별에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으나, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력은 고졸이하, 전문대졸의 비율이 매우 적은 비율로 나타나 통계적 검정이 불가능 하였다.

## 4. 청년층의 경력 유형과 진입 특성

청년층의 경력 유형과 진입 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

### 가. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 진입 특성 차이

#### 1) 첫 일자리 취업 소요 기간

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-45>와 같다. 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 유형 3: 니트형이 72.88개월로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로 유형 2: 진입유예형 64.86개월, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 26.55개월, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 21.30개월, 유형 1: 안정적 사무직형 13.11개월, 유형 6: 안정적 전문직형 8.65개월 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 취업 소요 기간 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-45> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간 차이

	유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
								1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	52	13.11	14.676	1	45	41.76*	1	-				
2	진입유예형	36	64.86	36.952	2	120		2	*	-			
3	니트형	87	72.88	45.760	1	120		3	*		-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	114	26.55	27.291	1	120		4	*	*	*	-	
5	안정적 준전문(기술)직형	33	21.30	19.777	1	74		5		*	*		-
6	안정적 전문직형	23	8.65	9.641	1	31		6		*	*	*	-

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 4: 서비스직 및 생산직 혼재형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가

통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

## 2) 첫 일자리 임금

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-46>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금의 평균은 유형 6: 안정적 전문직형이 198.69만원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 유형 1: 안정적 사무직형 163.69만원, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 135.71만원, 유형 3: 니트형 132.75만원, 유형 2: 진입유예형 131.65만원, 5: 안정적 준전문(기술)직형 130.06만원 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 임금 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-46> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금 차이

유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
							1	2	3	4	5	6
1 안정적 사무직형	34	163.69	83.510	76	416	2.313*	1	-				
2 진입유예형	27	131.65	88.591	19	385		2	-				
3 니트형	35	132.75	70.532	38	315		3		-			
4 서비스직 및 생산직 혼재형	60	135.71	64.913	53	335		4			-		
5 안정적 준전문(기술)직형	20	130.06	71.635	43	278		5				-	
6 안정적 전문직형	13	198.69	106.201	17	383		6	*	*	*	*	-

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 6: 안정적 전문직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

## 나. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 진입 특성 차이

### 1) 첫 일자리 취업 소요 기간

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-47>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 유형 3: 니트형이 80.41개월로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로 유형 2: 진입유예형 40.12개월, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 12.78개월, 유형 1: 안정적 사무직형 9.54개월, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 4.91개월, 유형 6: 안정적 전문직형 11.1개월 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 취업 소요 기간 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-47> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간 차이

	유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
								1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	35	9.54	12.572	0	49	50.60*	1	-				
2	진입유예형	58	40.12	22.680	1	76		2	*	-			
3	니트형	55	80.41	43.528	1	120		3	*	*	-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	33	12.78	11.238	0	50		4		*	*	-	
5	안정적 준전문(기술)직형	12	4.91	4.399	1	16		5		*	*		-
6	안정적 전문직형	21	11.1	13.500	1	41		6		*	*		-

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

## 2) 첫 일자리 임금

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-48>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금의 평균은 유형 1: 안정적 사무직형이 204.03만원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 유형 6: 안정적 전문직형 177.47만원, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 174.29만원, 유형 3: 니트형 161.09만원, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 138.80만원, 유형 2: 진입유예형 134.10만원 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 임금 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-48> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금 차이

	유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
								1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	27	204.03	77.452	86	360	4.424*	1	-				
2	진입유예형	45	134.10	52.995	42	246		2	*	-			
3	니트형	29	161.09	51.639	52	287		3	*		-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	19	138.80	70.217	56	322		4	*			-	
5	안정적 준전문(기술)직형	10	174.29	106.837	62	428		5					-
6	안정적 전문직형	13	177.47	68.160	78	308		6		*			-

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형2: 진입유예형은 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

## 다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 진입 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 유형 1: 안정적 사무직형

유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-49>와 같다.

<표 IV-49> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 취업 소요 기간	외환위기 당시	52	13.12	14.676	1	45	1.387
	외환위기 이후	35	9.54	12.573	0	49	
첫 일자리 임금	외환위기 당시	34	163.69	83.510	75.90	416.40	3.741
	외환위기 이후	27	204.03	77.452	85.56	359.74	

유형 1: 안정적 사무직형에서 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 외환위기 당시 13.12개월, 외환위기 이후 9.54개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 첫 일자리 임금의 평균은 외환위기 당시 163.69만원, 외환위기 이후 204.03만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 1: 안정적 사무직에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

### 2) 유형 2: 진입유예형

유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-50>과 같다.

〈표 IV-50〉 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 취업 소요 기간	외환위기 당시	36	64.86	36.953	2	120	16.221*
	외환위기 이후	58	40.12	22.681	1	76	
첫 일자리 임금	외환위기 당시	27	131.65	88.591	18.77	384.64	0.022
	외환위기 이후	45	134.10	52.995	41.64	246.40	

\*p<.05.

유형 2: 진입유예형에서 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 외환위기 당시 64.86개월, 외환위기 이후 40.12개월로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 첫 일자리 임금의 평균은 외환위기 당시 131.65만원, 외환위기 이후 134.10만원으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 2: 진입유예형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 취업 소요 기간에 차이가 있으며, 첫 일자리 임금에는 차이가 없는 것으로 분석되었다.

### 3) 유형 3: 니트형

유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-51〉과 같다.

〈표 IV-51〉 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 취업 소요 기간	외환위기 당시	87	72.89	45.760	1	120	0.948
	외환위기 이후	55	80.42	43.528	1	120	
첫 일자리 임금	외환위기 당시	35	132.75	70.532	37.95	315.00	3.240
	외환위기 이후	29	161.09	51.639	51.76	287.00	

유형 3: 니트형에서 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 외환위기 당시 72.89개월, 외환위기 이후 80.42개월로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 첫 일자리

임금의 평균은 외환위기 당시 132.75만원, 외환위기 이후 161.09만원으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 3: 니트형에서는 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

#### 4) 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-52>와 같다.

<표 IV-52> 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 취업 소요 기간	외환위기 당시	114	26.55	27.292	1	120	7.971*
	외환위기 이후	33	12.79	11.238	0	50	
첫 일자리 임금	외환위기 당시	60	135.71	64.913	53.13	335.25	0.031
	외환위기 이후	19	138.80	70.217	55.52	321.84	

\*p<.05.

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 외환위기 당시 26.55개월, 외환위기 이후 12.79개월로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 첫 일자리 임금의 평균은 외환위기 당시 135.71만원, 외환위기 이후 138.80만원으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 취업 소요 기간에 차이가 있으며, 첫 일자리 임금에는 차이가 없는 것으로 분석되었다.

#### 5) 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-53>과 같다.



〈표 IV-53〉 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 취업 소요 기간	외환위기 당시	33	21.30	19.778	1	74	7.982*
	외환위기 이후	12	4.92	4.400	1	16	
첫 일자리 임금	외환위기 당시	20	130.06	71.635	42.78	277.60	1.824
	외환위기 이후	10	174.29	106.837	62.46	427.80	

\*p<.05.

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 외환위기 당시 21.30개월, 외환위기 이후 4.92개월로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 첫 일자리 임금의 평균은 외환위기 당시 130.06만원, 외환위기 이후 174.29만원으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 취업 소요 기간에 차이가 있으며, 첫 일자리 임금에는 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 6) 유형 6: 안정적 전문직형

유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-54〉와 같다.

〈표 IV-54〉 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 진입 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 취업 소요 기간	외환위기 당시	23	8.65	9.642	1	31	0.522
	외환위기 이후	21	11.19	13.500	1	41	
첫 일자리 임금	외환위기 당시	13	198.69	106.201	17.11	382.50	0.367
	외환위기 이후	13	177.47	68.160	77.78	308.43	

유형 6: 안정적 전문직형에서 첫 일자리 취업 소요 기간의 평균은 외환위기 당시 8.65개월, 외환위기 이후 11.19개월로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다.

첫 일자리 임금의 평균은 외환위기 당시 198.69만원, 외환위기 이후 177.47만원으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 6: 안정적 전문직형에서는 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 라. 소결

청년층의 경력 유형과 진입 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 진입 특성 차이

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 첫 일자리 취업 소요 기간에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 차이 결과는 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 긴 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 첫 일자리 임금에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 차이 결과는 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 높은 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

### 2) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 진입 특성 차이

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 첫 일자리 취업 소요 기간에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형 순으로 긴 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간의 유의미한 차이가

있는 것으로 분석되었다.

둘째, 첫 일자리 임금에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입유예형 순으로 높은 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

### 3) 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 진입 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다. 분석 결과, 유형 1: 안정적 사무직형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 2: 진입유예형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간에는 유의미한 차이가 있었으나, 첫 일자리 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 3: 니트형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간에는 유의미한 차이가 있었으나, 첫 일자리 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간에는 유의미한 차이가 있었으나, 첫 일자리 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 6: 안정적 전문직형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

## 5. 청년층의 경력 유형과 과정 특성

청년층의 경력 유형과 과정 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

### 가. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 과정 특성 차이

#### 1) 첫 일자리 유지 기간

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-55>와 같다. 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간의 평균은 유형 6: 안정적 전문직형이 71.39개월로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로 유형 1: 안정적 사무직형 63.42개월, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 46.42개월, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 42.76개월, 유형 2: 진입유예형 18.96개월, 유형 3: 니트형 18.78개월 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 유지 기간 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-55> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간 차이

유형		응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
								1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	52	63.42	43.512	1	120	18.30 <sup>*</sup>	1	-				
2	진입유예형	30	18.96	18.304	2	58		2	*	-			
3	니트형	60	18.78	12.420	2	47		3	*		-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	113	42.76	31.024	1	116		4	*	*	*	-	
5	안정적 준전문(기술)직형	33	46.42	35.008	2	110		5	*	*	*		-
6	안정적 전문직형	23	71.39	46.009	6	119		6		*	*	*	*

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)

직형, 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

## 2) 이직 횟수

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-56>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수의 평균은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형이 1.46회로 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 1.27회, 유형 6: 안정적 전문직형 1.08회, 유형 2: 진입유예형 1.06회, 유형 1: 안정적 사무직형 1.00회, 유형 3: 니트형 0.95회 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 이직 횟수 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수의 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

<표 IV-56> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수

	유형	응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	F
1	안정적 사무직형	52	1.00	1.343	0	5	1.557
2	진입유예형	30	1.06	1.080	0	4	
3	니트형	60	0.95	1.254	0	5	
4	서비스직 및 생산직 혼재형	113	1.46	1.535	0	8	
5	안정적 준전문(기술)직형	33	1.27	1.008	0	4	
6	안정적 전문직형	23	1.08	1.534	0	5	

## 나. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 과정 특성 차이

### 1) 첫 일자리 유지 기간

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-57>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간의 평균은 유형 1: 안정적 사무직형이 74.85개월로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 67.33개월, 유형 6: 안정적 전문직형 53.95개월, 유형 4: 서비

스직 및 생산직 혼재형 43.33개월, 유형 2: 진입유예형 36.87개월, 유형 3: 니트형 17.50개월 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 첫 일자리 유지 기간 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-57〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간 차이

	유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
								1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	35	74.85	42.084	6	119	13.05*	1	-				
2	진입유예형	58	36.87	26.058	1	106		2	*	-			
3	니트형	38	17.50	10.610	2	40		3	*	*	-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	33	43.33	37.614	2	119		4	*		*	-	
5	안정적 준전문(기술)직형	12	67.33	44.555	16	119		5		*	*	*	-
6	안정적 전문직형	21	53.95	44.202	4	119		6	*	*	*		-

\*p<.05.

한편, 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 3: 니트형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형과의 차이가 모두 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

## 2) 이직 횟수

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-58〉과 같다. 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수의 평균은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형이 1.48회로 가장 많은 것으로 나타났고, 다음으로 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 1.41회, 유형 2: 진입유예형 1.24회, 유형 6: 안정적 전문직형 1.23회, 유형 3: 니트형 1.00회, 유형 1: 안정적 사무직형 0.94회 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 이직 횟수 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수의 유의미한 차이가 없는 것으로 분

석되었다.

〈표 IV-58〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수

	유형	응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	F
1	안정적 사무직형	35	0.94	1.304	0	6	0.85
2	진입유예형	58	1.24	1.274	0	5	
3	니트형	38	1.00	1.394	0	5	
4	서비스직 및 생산직 혼재형	33	1.48	1.253	0	5	
5	안정적 준전문(기술)직형	12	1.41	1.505	0	4	
6	안정적 전문직형	21	1.23	1.135	0	4	

#### 다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 과정 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

##### 1) 유형 1: 안정적 사무직형

유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-59〉와 같다.

〈표 IV-59〉 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 유지 기간	외환위기 당시	52	63.42	43.513	1	120	1.483
	외환위기 이후	35	74.86	42.084	6	119	
이직 횟수	외환위기 당시	52	1.00	1.343	0	5	0.039
	외환위기 이후	35	0.94	1.305	0	6	

유형 1: 안정적 사무직형에서 첫 일자리 유지 기간의 평균은 외환위기 당시 63.42개월, 외환 위기 이후 74.86개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 이

직 횟수의 평균은 외환위기 당시 1.00회, 외환위기 이후 0.94회로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 1: 안정적 사무직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 2) 유형 2: 진입유예형

유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-60>과 같다.

<표 IV-60> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 유지 기간	외환위기 당시	30	18.97	18.305	2	58	11.268*
	외환위기 이후	58	36.88	26.058	1	106	
이직 횟수	외환위기 당시	30	1.07	1.081	0	4	0.410
	외환위기 이후	58	1.24	1.275	0	5	

\*p<.05.

유형 2: 진입유예형에서 첫 일자리 유지 기간의 평균은 외환위기 당시 18.97개월, 외환위기 이후 36.88개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 이직 횟수의 평균은 외환위기 당시 1.07회, 외환위기 이후 1.24회로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 2: 진입유예형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 3) 유형 3: 니트형

유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-61>과 같다.



〈표 IV-61〉 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 유지 기간	외환위기 당시	60	18.78	12.421	2	47	0.277
	외환위기 이후	38	17.50	10.610	2	40	
이직 횟수	외환위기 당시	60	0.95	1.254	0	5	0.034
	외환위기 이후	38	1.00	1.395	0	5	

유형 3: 니트형에서 첫 일자리 유지 기간의 평균은 외환위기 당시 18.78개월, 외환위기 이후 17.50개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 이직 횟수의 평균은 외환위기 당시 0.95회, 외환위기 이후 1.00회로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 3: 니트형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

#### 4) 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-62>와 같다.

〈표 IV-62〉 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 유지 기간	외환위기 당시	113	42.76	31.025	1	116	0.008
	외환위기 이후	33	43.33	37.615	2	119	
이직 횟수	외환위기 당시	113	1.46	1.536	0	8	0.007
	외환위기 이후	33	1.48	1.253	0	5	

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 첫 일자리 유지 기간의 평균은 외환위기 당시 42.76개월, 외환위기 이후 43.33개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 이직 횟수의 평균은 외환위기 당시 1.46회, 외환위기 이후 1.48회로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에

서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 5) 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-63>과 같다.

<표 IV-63> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 유지 기간	외환위기 당시	33	46.42	35.008	2	110	2.710
	외환위기 이후	12	67.33	44.555	16	119	
이직 횟수	외환위기 당시	33	1.27	1.008	0	4	0.136
	외환위기 이후	12	1.42	1.505	0	4	

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 첫 일자리 유지 기간의 평균은 외환위기 당시 46.42개월, 외환위기 이후 67.33개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 이직 횟수의 평균은 외환위기 당시 1.27회, 외환위기 이후 1.42회로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 6) 유형 6: 안정적 전문직형

유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-64>와 같다.

〈표 IV-64〉 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 과정 특성 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
첫 일자리 유지 기간	외환위기 당시	23	71.39	46.010	6	119	1.637
	외환위기 이후	21	53.95	44.202	4	119	
이직 횟수	외환위기 당시	23	1.09	1.535	0	5	0.136
	외환위기 이후	21	1.24	1.136	0	4	

유형 6: 안정적 전문직형에서 첫 일자리 유지 기간의 평균은 외환위기 당시 71.39개월, 외환위기 이후 53.95개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 이직 횟수의 평균은 외환위기 당시 1.09회, 외환위기 이후 1.24회로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 6: 안정적 전문직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 라. 소결

청년층의 경력 유형과 과정 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 첫 일자리 유지 기간, 첫 일자리 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 과정 특성 차이

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 첫 일자리 유지 기간에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 결과는 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형 순으로 긴 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 이직 횟수에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 결과는 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형 순으로 많은 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수의 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 2) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 과정 특성 차이

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 첫 일자리 유지 기간에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 결과는 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형 순으로 긴 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 일자리 유지 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 이직 횟수에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 결과는 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 3: 니트형, 유형 1: 안정적 사무직형 순으로 많은 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수의 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 3) 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 과정 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층이 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다. 분석 결과, 유형 1: 안정적 사무직형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 2: 진입유예형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간에는 유의미한 차이가 있었으나, 이직 횟수에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 3: 니트형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 6: 안정적 전문직형은 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

## 6. 청년층의 경력 유형과 결과 특성

청년층의 경력 유형과 결과 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 취업여부, 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하였다.

### 가. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 결과 특성 차이

#### 1) 취업여부

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 후 120개월이 경과된 시점에서 최종적으로 취업을 했는지를 분석하고 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-65>와 같다. 미취업자를 중심으로 살펴볼 때, 유형 3: 니트형이 58.3%로 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 20.8%, 유형 2: 진입 유예형 12.5%, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 3.1%, 유형 6: 안정적 전문직형 3.1%, 유형 1: 안정적 사무직형 2.1% 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 취업여부에 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-65> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 취업여부 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문(기술)직형	안정적 전문직형		
미취업자	n	2	12	56	20	3	3	96	87.549*
	%	2.1	12.5	58.3	20.8	3.1	3.1	100.0	
취업자	n	50	24	31	94	30	20	249	
	%	20.1	9.6	12.4	37.8	12.0	8.0	100.0	
총계	n	52	36	87	114	33	23	345	
	%	15.1	10.4	25.2	33.0	9.6	6.7	100.0	

\*p<.05.

## 2) 근속년수

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 근속년수에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-66>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 근속년수의 평균은 유형 6: 안정적 전문직형이 109.00개월로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로 유형 1: 안정적 사무직형 102.71개월, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 91.03개월, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 78.98개월, 유형 2: 진입유예형 35.58개월, 유형 3: 니트형 21.34개월 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 근속년수 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 근속년수에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-66> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 근속년수 차이

유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
							1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	52	102.71	14.650	74	120	156.14*	1	-			
2	진입유예형	36	35.58	25.225	0	73		2	*	-		
3	니트형	87	21.34	20.796	0	75		3	*	*	-	
4	서비스직 및 생산직 혼재형	114	78.98	25.087	0	119		4	*	*	*	-
5	안정적 준전문(기술)직형	33	91.03	19.418	46	118		5	*	*	*	*
6	안정적 전문직형	23	109.00	10.339	89	120		6	*	*	*	*

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

### 3) 임금

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 후 120개월이 경과된 시점에서 취업한 곳의 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-67>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 임금의 평균은 유형 6: 안정적 전문직형이 269.58만원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 225.09만원, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 219.86만원, 유형 3: 니트형 218.79만원, 유형 2: 진입유예형 202.65만원, 유형 1: 안정적 사무직형 200.93만원 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 임금 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

<표 IV-67> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 임금 차이

	유형	응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	F
1	안정적 사무직형	50	200.93	94.751	74	512	0.806
2	진입유예형	24	202.65	83.328	89	433	
3	니트형	28	218.79	214.023	33	1134	
4	서비스직 및 생산직 혼재형	91	219.86	146.844	42	1097	
5	안정적 준전문(기술)직형	30	225.09	96.695	94	424	
6	안정적 전문직형	20	269.58	139.042	120	766	

#### 나. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 결과 특성 차이

##### 1) 취업여부

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 후 120개월이 경과된 시점에서 최종적으로 취업을 했는지를 분석하고 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-68>과 같다. 미취업자를 중심으로 살펴볼 때, 유형 3: 니트형이 69.4%로 가장 높은 비율인 것으로 나타났다. 다음으로 유형 2: 진입유예형 13.9%, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 8.3%, 유형 1: 안정적 사무직형 5.6%, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 2.8%, 유형 6: 안정적 전문직형 0.0%로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 취업여부에 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-68〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 취업여부 차이

구분		유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	총계	$\chi^2$
		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형		
미취업자	n	2	5	25	3	1	0	36	44.373*
	%	5.6	13.9	69.4	8.3	2.8	0.0	100.0	
취업자	n	33	53	30	30	11	21	178	
	%	18.5	29.8	16.9	16.9	6.2	11.8	100.0	
총계	n	35	58	55	33	12	21	214	
	%	16.4	27.1	25.7	15.4	5.6	9.8	100.0	

\*p<.05.

## 2) 근속년수

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 근속년수에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-69〉와 같다. 청년층의 경력 유형 간 근속년수의 평균은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형이 110.08개월로 가장 긴 것으로 나타났고, 다음으로 유형 1: 안정적 사무직형 107.51개월, 유형 6: 안정적 전문직형 106.00개월, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 97.81개월, 유형 2: 진입유예형 66.15개월, 유형 3: 니트형 20.07개월 순으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형의 근속년수 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 근속년수의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-69〉 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 근속년수 차이

유형		응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
								1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	35	107.51	14.256	71	120	212.79*	1	-				
2	진입유예형	58	66.15	15.784	33	116		2	*	-			
3	니트형	55	20.07	18.689	0	76		3	*	*	-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	33	97.81	12.403	70	120		4	*	*	*	-	
5	안정적 준전문(기술)직형	12	110.08	10.334	86	120		5		*	*	*	-
6	안정적 전문직형	21	106.00	14.802	79	120		6		*	*		-

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으



며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3: 니트형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

### 3) 임금

외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 후 120개월이 경과된 시점에서 취업한 곳의 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 F검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-70>과 같다. 청년층의 경력 유형 간 임금의 평균은 유형 6: 안정적 전문직형이 245.00만원으로 가장 높은 것으로 나타났고, 다음으로 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 241.98만원, 유형 1: 안정적 사무직형 224.78만원, 유형 3: 니트형 186.23만원, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형 185.61만원, 유형 2: 진입유예형 175.58만원 순으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형의 임금 차이에 대한 F검정 결과는 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

<표 IV-70> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 임금 차이

유형	응답 빈도	평균	표준 편차	최소값	최대값	F	LSD					
							1	2	3	4	5	6
1	안정적 사무직형	33	224.78	83.503	92	470	4.092*	1	-			
2	진입유예형	49	175.58	81.195	19	434		2	*	-		
3	니트형	28	186.23	81.141	95	417		3		-		
4	서비스직 및 생산직 혼재형	30	185.61	60.909	90	312		4	*		-	
5	안정적 준전문(기술)직형	11	241.98	89.495	128	420		5		*	*	*
6	안정적 전문직형	21	245.00	67.207	138	343		6		*	*	*

\*p<.05.

한편 구체적으로 어떠한 집단 간에 차이가 있는지 확인하기 위해 LSD 사후검증을 실시하였으며, 그 결과 유형 1: 안정적 사무직형은 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 2: 진입유예형은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 3:

니트형은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형과의 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

#### 다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 결과 특성 차이

청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부, 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

##### 1) 유형 1: 안정적 사무직형

유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-71>과 같다. 외환위기 당시 미취업자는 3.8%, 취업자는 96.1%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 미취업자는 5.7%, 취업자는 94.3%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정은 외환위기 당시 및 이후 미취업자의 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정이 불가하다. 이는 유형 1: 안정적 사무직형에서 미취업자의 비율이 매우 적음을 의미한다.

<표 IV-71> 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이

구분		외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
미취업	n	2	2	4	-
	%	3.8	5.7	4.6	
취업	n	50	33	83	
	%	96.1	94.3	95.4	
총계	n	52	35	87	
	%	100.0	100.0	100.0	

유형 1: 안정적 사무직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-72>과 같다.

〈표 IV-72〉 유형 1: 안정적 사무직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
근속년수	외환위기 당시	52	102.71	14.651	74	120	2.297
	외환위기 이후	35	107.51	14.257	71	120	
임금	외환위기 당시	50	200.93	94.751	73.85	511.72	1.382
	외환위기 이후	33	224.78	83.503	92.11	470.17	

근속년수의 평균은 외환위기 당시 102.71개월, 외환위기 이후 107.51개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 임금의 평균은 외환위기 당시 200.93만원, 외환위기 이후 224.78만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 1: 안정적 사무직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 근속년수, 임금에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 2) 유형 2: 진입유예형

유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-73〉과 같다. 외환위기 당시 미취업자는 33.3%, 취업자는 66.7%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 미취업자는 8.6%, 취업자는 91.4%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 유형 2: 진입유예형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 취업여부에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-73〉 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이

구분		외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
미취업	n	12	5	17	9.157*
	%	33.3	8.6	18.1	
취업	n	24	53	77	
	%	66.7	91.4	81.9	
총계	n	36	58	94	
	%	100.0	100.0	100.0	

\*p<.05.

유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-74>와 같다.

<표 IV-74> 유형 2: 진입유예형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
근속년수	외환위기 당시	36	35.58	25.225	0	73	52.368*
	외환위기 이후	58	66.16	15.785	33	116	
임금	외환위기 당시	24	202.65	83.328	89.36	432.72	1.760
	외환위기 이후	49	175.58	81.195	19.10	433.93	

\*p<.05.

근속년수의 평균은 외환위기 당시 35.58개월, 외환위기 이후 66.16개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 임금의 평균은 외환위기 당시 202.65만원, 외환위기 이후 175.58만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 2: 진입유예형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 근속년수에는 차이가 있으며, 임금에는 차이가 없는 것으로 분석되었다.

### 3) 유형 3: 니트형

유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-75>와 같다. 외환위기 당시 미취업자는 64.4%, 취업자는 35.6%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 미취업자는 45.5%, 취업자는 54.5%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이를 확인할 수 있었다. 따라서 유형 3: 니트형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 취업여부에 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-75〉 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이

구분		외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
미취업	n	56	25	81	4.919*
	%	64.4	45.5	57.0	
취업	n	31	30	61	
	%	35.6	54.5	43.0	
총계	n	87	55	142	
	%	100.0	100.0	100.0	

\*p<.05.

유형 3: 니트형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-76〉과 같다.

〈표 IV-76〉 유형 3: 니트형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
근속년수	외환위기 당시	87	21.34	20.797	0	75	0.136
	외환위기 이후	55	20.07	18.689	0	76	
임금	외환위기 당시	28	218.79	214.023	32.53	1133.89	0.567
	외환위기 이후	28	186.23	81.141	95.17	417.20	

근속년수의 평균은 외환위기 당시 21.34개월, 외환위기 이후 20.07개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 임금의 평균은 외환위기 당시 218.79만원, 외환위기 이후 186.23만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 3: 니트형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 근속년수, 임금에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

#### 4) 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 〈표 IV-77〉과 같다. 외환위기 당시 미취업자는 17.5%, 취업자는 82.5%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 미취업자는 9.1%, 취업자는 90.9%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부

차이에 대한  $\chi^2$ 검정 결과 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 따라서 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 취업여부에 유의한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

〈표 IV-77〉 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이

구분		외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
미취업	n	20	3	23	1.385
	%	17.5	9.1	15.6	
취업	n	94	30	124	
	%	82.5	90.9	84.4	
총계	n	114	33	147	
	%	100.0	100.0	100.0	

유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-78>과 같다.

〈표 IV-78〉 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
근속년수	외환위기 당시	114	78.98	25.088	0	119	17.313*
	외환위기 이후	33	97.82	12.403	70	120	
임금	외환위기 당시	91	219.86	146.844	42.07	1096.83	1.538
	외환위기 이후	30	185.61	60.909	90.06	311.94	

\*p<.05.

근속년수의 평균은 외환위기 당시 78.98개월, 외환위기 이후 97.82개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 임금의 평균은 외환위기 당시 219.86만원, 외환위기 이후 185.61만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 근속년수에는 차이가 있으며, 임금에는 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 5) 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-79>와 같다. 외환위기 당시 미취업자는 9.1%, 취업자는 90.9%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 미취업자는 8.3%, 취업자는 91.7%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정은 외환위기 당시 및 이후 미취업자의 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정이 불가하다. 이는 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 미취업자의 비율이 매우 적음을 의미한다.

<표 IV-79> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이

구분		외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
미취업	n	3	1	4	-
	%	9.1	8.3	8.9	
취업	n	30	11	41	
	%	90.9	91.7	91.1	
총계	n	33	12	45	
	%	100.0	100.0	100.0	

유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-80>과 같다.

<표 IV-80> 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
근속년수	외환위기 당시	33	91.03	19.419	46	118	10.374*
	외환위기 이후	12	110.08	10.335	86	120	
임금	외환위기 당시	30	225.09	96.695	94.20	423.72	0.255
	외환위기 이후	11	241.98	89.495	128.21	419.63	

\*p<.05.

근속년수의 평균은 외환위기 당시 91.03개월, 외환위기 이후 110.08개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것을 확인할 수 있었다. 임금의 평균은 외환위기 당시 225.09만원, 외환위기 이후 241.98만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있

었다. 따라서 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 근속년수에 차이가 있으며, 임금에는 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 6) 유형 6: 안정적 전문직형

유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 취업여부에 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해  $\chi^2$ 검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-81>과 같다. 외환위기 당시 미취업자는 13.0%, 취업자는 87.0%의 비율인 것으로 나타났고, 외환위기 이후 미취업자는 0.0%, 취업자는 100.0%의 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이에 대한  $\chi^2$ 검정은 외환위기 당시 및 이후 미취업자의 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정이 불가능하다. 이는 유형 6: 안정적 전문직형에서 미취업자의 비율이 매우 적음을 의미한다.

<표 IV-81> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(취업여부) 차이

구분		외환위기 당시	외환위기 이후	총계	$\chi^2$
미취업	n	3	0	3	-
	%	13.0	0.0	6.8	
취업	n	20	21	41	
	%	87.0	100.0	93.2	
총계	n	23	21	44	
	%	100.0	100.0	100.0	

유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시 및 이후 청년층이 근속년수에 따라 유의한 차이가 있는지를 분석하기 위해 t검정을 실시하였으며, 그 결과는 <표 IV-82>와 같다.

<표 IV-82> 유형 6: 안정적 전문직형의 외환위기 당시 및 이후 결과 특성(근속년수, 임금) 차이

코호트		응답빈도	평균	표준편차	최소값	최대값	t
근속년수	외환위기 당시	23	109.00	10.340	89	120	0.616
	외환위기 이후	21	106.00	14.802	79	120	
임금	외환위기 당시	20	269.58	139.042	119.96	765.97	0.528
	외환위기 이후	21	245.00	67.207	138.34	342.76	



근속년수의 평균은 외환위기 당시 109.00개월, 외환위기 이후 106.00개월로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 임금의 평균은 외환위기 당시 269.58만원, 외환위기 이후 245.00만원으로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 유형 6: 안정적 전문직형에서는 외환위기 당시 및 이후 청년층은 근속년수, 임금에 차이가 없는 것으로 분석되었다.

## 라. 소결

청년층의 경력 유형과 결과 특성을 분석하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 취업여부, 근속년수, 임금에 유의한 차이가 있는지를 분석한 결과는 다음과 같다.

### 1) 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 결과 특성 차이

외환위기 당시 청년층의 경력 유형별 취업여부, 근속년수, 임금의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 취업여부에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입 유예형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 1: 안정적 사무직형 순으로 미취업자 비율이 높은 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 취업여부에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 근속년수에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형 순으로 긴 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형별로 근속년수의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

셋째, 임금에 있어 외환위기 당시 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 3: 니트형, 유형 2: 진입유예형, 유형 1: 안정적 사무직형 순으로 높은 것으로 나타났다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형별로 임금에 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었다.

### 2) 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 결과 특성 차이

외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 취업여부, 근속년수, 임금의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 취업여부에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 3: 니트형, 유

형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형 순으로 미취업자 비율이 높은 것으로 나타났으며, 유형 6: 안정적 전문직형의 미취업자는 없는 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 취업여부에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다.

둘째, 근속년수에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형 순으로 긴 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별로 근속년수의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

셋째, 임금에 있어 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별 결과는 유형 6: 안정적 전문직형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 2: 진입유예형 순으로 높은 것으로 나타났다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형별로 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다.

### 3) 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 결과 특성 차이

분석 결과, 유형 1: 안정적 사무직형은 외환위기 당시 및 이후 취업여부는 미취업자 수 사례 부족으로 통계적 검정이 불가하였으며, 근속년수, 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 2: 진입유예형은 외환위기 당시 및 이후 취업여부, 근속년수는 유의미한 차이가 있었으나, 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 3: 니트형은 외환위기 당시 및 이후 취업여부에는 유의미한 차이가 있었으나, 근속년수, 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 외환위기 당시 및 이후 취업여부, 임금에는 유의미한 차이가 나타나지 않았으나, 근속년수에는 유의미한 차이가 나타났다. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 외환위기 당시 및 이후 취업여부는 미취업자 수 사례 부족으로 통계적 검정이 불가하였으며, 근속년수는 유의미한 차이가 나타났으며, 임금은 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 유형 6: 안정적 전문직형은 외환위기 당시 및 이후 취업여부는 미취업자 수 사례 부족으로 통계적 검정이 불가하였으며, 근속년수, 임금은 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

## 7. 청년층의 경력 유형 및 유형별 특성 종합

청년층의 경력 유형 및 유형별 인구통계학적, 진입, 과정, 결과 특성의 내용을 종합한 결과는 <표 IV-83>과 같다.

〈표 IV-83〉 청년층의 경력 유형 및 유형별 특성 종합

구분			1: 안정적 사무직형		2: 진입유예형		3: 니트형		4: 서비스직 및 생산직 혼재형		5: 안정적 준전문(기술)직형		6: 안정적 전문직형		코호트 내 유형 간 (x <sup>2</sup> , F 통계량)		유형별 코호트 간 (t통계량)					
			외환위기 당시	외환위기 이후	외환위기 당시	외환위기 이후	외환위기 당시	외환위기 이후	외환위기 당시	외환위기 이후	외환위기 당시	외환위기 이후	외환위기 당시	외환위기 이후	외환위기 당시	외환위기 이후	1	2	3	4	5	6
인구통계학적 특성	성별	남성	24(11.9)	23(15.2)	19(9.6)	41(27.2)	45(22.4)	35(23.2)	80(39.8)	25(16.6)	24(11.9)	9(6.0)	9(4.5)	18(11.9)	18.0*	4.5	3.2	3.1	1.9	0.3	-	10.0*
		여성	28(19.4)	12(19.0)	17(11.8)	17(27.0)	42(29.2)	20(31.7)	34(23.6)	8(12.7)	9(6.3)	3(4.8)	14(9.7)	3(4.8)								
	노동시장참여력	고졸이하	15(8.0)	3(4.1)	34(18.1)	24(32.9)	53(28.2)	30(41.1)	68(36.2)	11(15.1)	16(8.5)	4(5.5)	2(1.1)	1(1.4)	73.0*	47.1*	5.5	27.0*	0.8	7.1*	-	-
		전문대졸	15(23.8)	11(18.0)	0(0.0)	20(32.8)	14(22.2)	12(19.7)	26(41.3)	13(21.3)	3(4.8)	2(3.3)	5(7.9)	3(4.9)								
		대졸이상	22(23.4)	21(26.3)	2(2.1)	14(17.5)	20(21.3)	13(16.3)	20(21.3)	9(11.3)	14(14.9)	6(7.5)	16(17.0)	17(21.3)								
	최종학력	고졸이하	7(6.0)	3(4.8)	0(0.0)	22(35.5)	40(34.2)	21(33.9)	58(49.6)	11(17.7)	12(10.3)	4(6.5)	0(0.0)	1(1.6)	87.6*	35.5*	1.2	33.6*	1.0	3.2	-	-
		전문대졸	20(21.5)	11(16.4)	6(6.5)	22(32.8)	20(21.5)	16(23.9)	35(37.6)	13(19.4)	7(7.5)	2(3.0)	5(5.4)	3(4.5)								
		대졸이상	25(18.5)	21(24.7)	30(22.2)	14(16.5)	27(20.0)	16(21.2)	21(15.6)	9(10.6)	14(10.4)	6(7.1)	18(13.3)	17(20.0)								
지표특성	첫 일자리 취업 소요 기간		13.11	9.54	64.86	40.12	72.88	80.41	26.55	12.78	21.30	4.91	8.65	11.1	41.7*	50.6*	1.3	16.2*	0.9	7.9*	7.9*	0.5
	첫 일자리 임금		163.69	204.03	131.65	134.10	132.75	161.09	135.71	138.80	130.06	174.29	198.69	177.47	2.3*	4.4*	3.7	0.1	3.2	0.1	1.8	0.3
과제특성	첫 일자리 유지 기간		63.42	74.85	18.96	36.87	18.78	17.50	42.76	43.33	46.42	67.33	71.39	53.95	18.3*	13.0*	1.4	11.2*	0.2	0.1	2.7	1.6
	이직 횟수		1.00	0.94	1.06	1.24	0.95	1.00	1.46	1.48	1.27	1.41	1.08	1.23	1.5	0.85	0.1	0.4	0.1	0.1	0.1	0.1
경력특성	취업 여부	미취업자	2(2.1)	2(5.6)	12(12.5)	5(13.9)	56(58.3)	25(69.4)	20(20.8)	3(8.3)	3(3.1)	1(2.8)	3(3.1)	0(0.0)	87.5*	44.3*	-	9.1*	4.9*	1.3	-	-
		취업자	50(20.1)	33(18.5)	24(9.6)	53(29.8)	31(12.4)	30(16.9)	94(37.8)	30(16.9)	30(12.0)	11(6.2)	20(8.0)	21(11.8)								
	근속년수		102.71	107.51	35.58	66.15	21.34	20.07	78.98	97.81	91.03	110.08	109.00	106.00	156.1*	212.7*	2.2	52.3*	0.1	17.3*	10.3*	0.6
	임금		200.93	224.78	202.65	175.58	218.79	186.23	219.86	185.61	225.09	241.98	269.58	245.00	0.8	4.0*	1.3	1.7	0.5	1.5	0.2	0.5

주1) 괄호 안 비중은 외환위기 당시 및 이후 각 코호트에 대한 본인의 경력 유형 분포를 기준으로 함

주2) ① 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종 학력, 취업여부: 명(%). ② 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 유지 기간: 개월. ③ 첫 일자리 임금, 임금: 만원. ④ 이직 횟수: 회.

## 가. 유형 1: 안정적 사무직형

### 1) 안정적 사무직형의 직업 및 고용 상태

안정적 사무직형은 청년층이 사무 종사자로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 사무 종사자의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로, 전체 청년층의 경력에서 외환위기 당시 15.07%, 외환위기 이후 16.35%로 유사한 비율인 것으로 나타났다.

안정적 사무직형은 직업경력 차원에서 살펴볼 때, 외환위기 당시 및 이후 청년층은 공통적으로 사무 종사자로 입직한 후 사무직으로의 경력을 지속하는 것으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 및 이후 타 직종에 종사하기도 하나 그 비율이 낮고 일시적인 것으로 나타났다.

고용경력 차원에서 살펴볼 때, 첫째, 외환위기 당시 청년층의 실업 및 구직 비율은 외환위기 이후 청년층보다 높았다. 둘째, 고용 상태의 구성에 있어 외환위기 당시에는 대기업-정규직, 대기업-비정규직, 중소기업-정규직, 중소기업-비정규직, 자영업 등 다양한 경력 상태가 존재하고 있었으나, 외환위기 이후에는 대기업-정규직, 중소기업-정규직이 주된 경력 상태인 것으로 나타났다. 셋째, 외환위기 당시에는 외환위기 이후보다 비정규직의 비율이 뚜렷하게 나타나서 대기업 및 중소기업의 비정규직이 지속적으로 나타났다. 반면 외환위기 이후에는 중소기업-비정규직은 나타나지 않으며, 대기업-비정규직도 한시적으로 나타나는 것을 확인할 수 있다. 넷째, 외환위기 당시에 학습과 관련된 고용상태가 발생하는데, 경력 초기 후진학자가 존재하는 것을 볼 수 있으며, 후진학자가 집중적으로 나타난 이후에는 뒤이어 일/학습이 나타나는 것을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 사무직에서는 학습과 관련한 고용상태가 존재하지 않는 것을 확인할 수 있다.

### 2) 안정적 사무직형의 인구통계학적 특성

성별의 경우, 외환위기 당시에는 여성의 비율이 남성보다, 외환위기 이후에는 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 성별의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시에는 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로, 외환위기 이후에도 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 노동시장 진입 당시 학력 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 최종학력의 경우, 외환위기 당시에는 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로, 외환위기 이후에도 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 최종학력 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 3) 안정적 사무직형의 진입 특성

첫 일자리 취업 소요 기간의 경우, 외환위기 당시 13.11개월, 외환위기 이후 9.54개월로 외환위기 당시 첫 일자리 취업 소요 기간이 긴 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금의 경우 외환위기 당시 163.69만원, 외환위기 이후 204.03만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 첫 일자리 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 4) 안정적 사무직형의 과정 특성

첫 일자리 유지 기간의 경우, 외환위기 당시 63.42개월, 외환위기 이후 74.85개월로 외환위기 이후 첫 일자리 유지 기간이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이직 횟수의 경우 외환위기 당시 1.00회, 외환위기 이후 0.94회로 외환위기 당시 이직 횟수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 이직 횟수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 5) 안정적 사무직형의 결과 특성

취업여부의 경우, 외환위기 당시에는 취업자의 비율이 미취업자 보다, 외환위기 이후에도 취업자의 비율이 미취업자 보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이의 유의미성은 미취업자의 낮은 비율로 인해 판별하기 어렵다. 근속년수의 경우 외환위기 당시 102.71개월, 외환위기 이후 107.51개월로 외환위기 이후 근속년수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 근속년수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 임금의 경우 외환위기 당시 200.93만원, 외환위기 이후 224.78만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 나. 유형 2: 진입유예형

### 1) 진입유예형의 직업 및 고용 상태

진입유예형은 청년층이 노동시장에 진입했으나 입직하지 못하고 일정기간 입직을 유예하는 유형으로, 전체 청년층의 경력에서 외환위기 당시 10.43%, 외환위기 이후 27.10%로 외환위기 이후 비율이 외환위기 당시 보다 2.59배 높은 것으로 나타났다.

진입유예형은 직업경력 차원에서 볼 때, 첫째, 외환위기 당시의 실업 및 구직 비율이 외환위기 보다 높은 것으로 나타났으며, 시간이 경과될수록 외환위기 이후 청년층의 실업 및 구직 비율은 급격히 줄어드는 반면, 외환위기 당시 청년층의 실업 및 구직 비율은 상당부분 지속되는 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 청년층의 직업은 전문직이 중점적으로 나타나는 반면, 외환위기 이후에는 전문직, 기술공 및 준전문가, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무자 등 다양한 직종이 분포되어 있는 것으로 나타났다.

고용경력 차원에서 살펴볼 때, 첫째, 외환위기 당시 후진학자의 폭발적인 증가가 연쇄적으로 일어났으며, 이는 단기적 현상이 아닌 경력 전반에 걸쳐 후진학자가 지속적으로 존재하는 것으로 나타났다. 둘째, 후진학과 관련되어 외환위기 당시에는 후진학자 이외에도 일/학습이 뚜렷이 존재하는 것으로 나타났다. 특히 후진학자의 비율이 줄어드는 시점에서 일/학습이 급증하고 있음을 확인할 수 있다. 셋째, 대기업 고용을 중심으로 살펴보면, 외환위기 당시 대기업-정규직의 비율이 대기업-비정규직보다 높은 것으로 나타났으나 외환위기 이후 대기업-정규직의 비율이 대기업-비정규직보다 낮은 것으로 나타났다. 넷째, 중소기업 고용에 있어서 외환위기 당시 및 이후 모두 정규직, 비정규직이 공통적으로 나타나고 있으며, 외환위기 당시 및 이후 모두 중소기업-정규직이 중소기업 비정규직의 비율보다 높은 것으로 나타났다.

### 2) 진입유예형의 인구통계학적 특성

성별의 경우, 외환위기 당시에는 남성의 비율이 여성보다, 외환위기 이후에도 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 성별의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시에는 고졸이하, 대졸이상 및 전문대졸 순으로, 외환위기 이후에는 고졸이하, 전문대졸 및 대졸이상 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 노동시장 진입 당시 학력 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 최종학력의 경우, 외환위기 당시에는 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로, 외환위기 이후에는 고졸이

하, 전문대졸 및 대졸이상 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 최종학력 차이는 유의미한 것으로 나타났다.

### 3) 진입유예형의 진입 특성

첫 일자리 취업 소요 기간의 경우, 외환위기 당시 64.86개월, 외환위기 이후 40.12개월로 외환위기 당시 첫 일자리 취업 소요 기간이 긴 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금의 경우 외환위기 당시 163.69만원, 외환위기 이후 204.03만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 첫 일자리 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 4) 진입유예형의 과정 특성

첫 일자리 유지 기간의 경우, 외환위기 당시 18.97개월, 외환위기 이후 36.88개월로 외환위기 이후 첫 일자리 유지 기간이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간의 차이는 유의한 것으로 나타났다. 이직 횟수의 경우 외환위기 당시 1.07회, 외환위기 이후 1.24회로 외환위기 당시 이직 횟수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 이직 횟수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 5) 진입유예형의 결과 특성

취업여부의 경우, 외환위기 당시에는 취업자의 비율이 미취업자 보다, 외환위기 이후에도 취업자의 비율이 미취업자 보다 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 근속년수의 경우 외환위기 당시 35.58개월, 외환위기 이후 66.16개월로 외환위기 이후 근속년수가 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 근속년수의 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 임금의 경우 외환위기 당시 202.65만원, 외환위기 이후 175.58만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 다. 유형 3: 니트형

### 1) 니트형의 직업 및 고용 상태

니트형은 직업 및 고용경력 측면에서 독점적으로 실업 및 구직의 비율이 매우 높게 나타나 세부적으로 직업 및 고용 상태의 뚜렷한 양상을 확인하기 어려운 유형이다. 다만 시간이 경과될수록 외환위기 이후 청년층의 실업 및 구직의 비율이 다소 줄어들며, 직업경력 측면에서는 기술공 및 준전문가를 중심으로, 고용경력 측면에서는 중소기업-정규직 중심으로의 변화가 일어나는 유형이다.

### 2) 니트형의 인구통계학적 특성

성별의 경우, 외환위기 당시에는 남성의 비율이 여성보다, 외환위기 이후에도 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 성별의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시에는 고졸이하, 대졸이상 및 전문대졸 순으로, 외환위기 이후에도 고졸이하, 대졸이상 및 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 노동시장 진입 당시 학력 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 최종학력의 경우, 외환위기 당시에는 고졸이하, 대졸이상 및 전문대졸 순으로, 외환위기 이후에도 고졸이하, 대졸이상 및 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 최종학력 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 3) 니트형의 진입 특성

첫 일자리 취업 소요 기간의 경우, 외환위기 당시 72.89개월, 외환위기 이후 80.42개월로 외환위기 이후 첫 일자리 취업 소요 기간이 긴 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금의 경우 외환위기 당시 132.75만원, 외환위기 이후 161.09만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 첫 일자리 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

### 4) 니트형의 과정 특성

첫 일자리 유지 기간의 경우, 외환위기 당시 18.78개월, 외환위기 이후 17.50개월로 외환위기



당시 첫 일자리 유지 기간이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이직 횟수의 경우 외환위기 당시 0.95회, 외환위기 이후 1.00회로 외환위기 이후 이직 횟수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 이직 횟수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 5) 니트형의 결과 특성

취업여부의 경우, 외환위기 당시에는 미취업자의 비율이 취업자 보다, 외환위기 이후에는 취업자의 비율이 미취업자 보다 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 근속년수의 경우 외환위기 당시 21.34개월, 외환위기 이후 20.07개월로 외환위기 이후 근속년수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 근속년수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 임금의 경우 외환위기 당시 218.79만원, 외환위기 이후 186.23만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 라. 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형

### 1) 서비스직 및 생산직 혼재형의 직업 및 고용 상태

서비스직 및 생산직 혼재형은 청년층이 서비스직 및 생산직으로 입직하고, 타 직업으로의 이동이 활발하게 일어나는 유형으로, 전체 청년층의 경력에서 외환위기 당시 33.04%, 외환위기 이후 15.42%로 외환위기 당시 비율이 2.14배 높은 것으로 나타났다.

서비스직 및 생산직 혼재형은 직업경력 차원에서 외환위기 당시 및 이후 청년층은 다양한 직업상태가 혼재되어 있는데, 외환위기 당시에는 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자가 존재하는 것으로 나타났다. 반면 외환위기 이후에는 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자가 존재하는 것으로 나타났다. 외환위기 당시와 이후를 비교해 볼 때, 외환위기 당시에 더 많은 직업 상태가 각각 낮은 비율로 존재하고 있으며, 외환위기 이후에는 4가지 경력 상태가 뚜렷이 높은 비율로 나타나는 것을 확인할 수 있다.

고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 또한 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 실업 및 구직의 비율이 외환위기 당시에 외환위기 이후보다 그 비율이 높은

것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 이후 청년층은 시간이 경과될수록 중소기업-정규직의 비율이 점차적으로 증가하며, 증가 비율은 대기업-정규직 보다 증가 비율이 높은 것으로 판단된다. 셋째, 비정규직 측면에 있어 외환위기 이후 대기업-비정규직의 비율은 시간이 경과됨에 따라 증가하는 것으로 나타났으나 외환위기 당시에 대기업-비정규직의 비율은 극소한 것으로 판단된다. 또한 중소기업-비정규직에 있어, 외환위기 당시에는 노동시장으로 이행되는 당시 경력 초기부터 중소기업-비정규직이 존재하는 반면, 외환위기 이후에는 초기의 특정 시점부터 중소기업-비정규직이 생겨나는 것을 확인할 수 있다.

## **2) 서비스직 및 생산직 혼재형의 인구통계학적 특성**

성별의 경우, 외환위기 당시에는 남성의 비율이 여성보다, 외환위기 이후에도 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 성별의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시에는 고졸이하, 전문대졸 및 대졸이상 순으로, 외환위기 이후에는 전문대졸, 고졸이상 및 대졸이상 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 노동시장 진입 당시 학력 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 최종학력의 경우, 외환위기 당시에는 고졸이하, 전문대졸 및 대졸이상 순으로, 외환위기 이후에는 전문대졸, 고졸이하 및 대졸이상 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 최종학력 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## **3) 서비스직 및 생산직 혼재형의 진입 특성**

첫 일자리 취업 소요 기간의 경우, 외환위기 당시 26.55개월, 외환위기 이후 12.79개월로 외환위기 당시 첫 일자리 취업 소요 기간이 긴 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금의 경우 외환위기 당시 132.75만원, 외환위기 이후 161.09만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 첫 일자리 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## **4) 서비스직 및 생산직 혼재형의 과정 특성**

첫 일자리 유지 기간의 경우, 외환위기 당시 42.76개월, 외환위기 이후 43.33개월로 외환위기 이후 첫 일자리 유지 기간이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기

간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이직 횟수의 경우 외환위기 당시 1.46회, 외환위기 이후 1.48회로 외환위기 당시 이직 횟수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 이직 횟수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 5) 서비스직 및 생산직 혼재형의 결과 특성

취업여부의 경우, 외환위기 당시에는 취업자의 비율이 미취업자 보다, 외환위기 이후에도 취업자의 비율이 미취업자 보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 근속년수의 경우 외환위기 당시 78.98개월, 외환위기 이후 97.82개월로 외환위기 이후 근속년수가 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 근속년수의 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 임금의 경우 외환위기 당시 219.86만원, 외환위기 이후 185.61만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 당시 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 마. 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형

### 1) 안정적 준전문(기술)직형의 직업 및 고용 상태

안정적 준전문(기술)직형은 청년층이 준전문(기술)직형으로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 준전문(기술)직형의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로, 전체 청년층의 경력에서 외환위기 당시 9.56%, 외환위기 이후 5.60%로 외환위기 당시 비율이 외환위기 이후 비율보다 1.7배 높은 것으로 나타났다.

안정적 준전문(기술)직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 기술공 및 준전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 기술공 및 준전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 타 직종(사무 종사자, 서비스 종사자 등)이 출현하나 그 비율이 낮고 일시적임을 알 수 있다. 외환위기 이후에도 타 직종이 출현하나 유의미하게 포착되는 직종은 아님을 알 수 있다.

고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 청년층의 고용경력에 있어 초기 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 청년층보다 높은 것으로 판단된다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 중소기업-정규직의 증가 비율은 유사한데 반해, 대기업-정규직의 양상은 외환위기 당시 시간이 경과될수록 완만하게 감소하고 있는 것으로 분석되며, 외환위기 이후는 시간이 경과될수록 계단식으로 증가하는 것을 확인할 수 있

다. 셋째, 외환위기 당시 경력 초중반기에 후진학자가 집중적으로 등장하는 것을 확인할 수 있지만, 외환위기 이후 후진학자는 없는 것으로 나타났다. 넷째, 외환위기 당시 청년층의 경력 중반기부터 자영업자의 비율이 뚜렷이 나타나며 시간이 경과할수록 그 비율이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반면, 외환위기 이후 청년층의 경우 자영업이 나타나지만 경력 초기 및 중반기에만 단발적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다.

## 2) 안정적 준전문(기술)직형의 인구통계학적 특성

성별의 경우, 외환위기 당시에는 남성의 비율이 여성보다, 외환위기 이후에도 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났고, 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시에는 고졸이하, 대졸이상 및 전문대졸 순으로, 외환위기 이후에는 대졸이상, 고졸이하 및 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 최종학력의 경우, 외환위기 당시에는 대졸이상, 고졸이하 및 전문대졸 순으로, 외환위기 이후에도 대졸이상, 고졸이하, 전문대졸 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다. 그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 차이의 유의미성은 여성, 고졸이하 및 전문대졸의 낮은 비율로 인해 판별하기 어렵다.

## 3) 안정적 준전문(기술)직형의 진입 특성

첫 일자리 취업 소요 기간의 경우, 외환위기 당시 21.30개월, 외환위기 이후 4.92개월로 외환위기 당시 첫 일자리 취업 소요 기간이 긴 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금의 경우 외환위기 당시 130.06만원, 외환위기 이후 174.29만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 첫 일자리 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 4) 안정적 준전문(기술)직형의 과정 특성

첫 일자리 유지 기간의 경우, 외환위기 당시 46.42개월, 외환위기 이후 67.33개월로 외환위기 이후 첫 일자리 유지 기간이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이직 횟수의 경우 외환위기 당시 1.27회, 외환위기 이후 1.42회로 외환위기 당시 이직 횟수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 이직 횟수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 5) 안정적 준전문(기술)직형의 결과 특성

취업여부의 경우, 외환위기 당시에는 취업자의 비율이 미취업자 보다, 외환위기 이후에도 취업자의 비율이 미취업자 보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부 차이의 유의미성은 미취업자의 낮은 비율로 인해 판별하기 어렵다. 근속년수의 경우 외환위기 당시 91.03개월, 외환위기 이후 110.08개월로 외환위기 이후 근속년수가 높은 것으로 나타났으며, 외환위기 당시 및 이후 근속년수의 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 임금의 경우 외환위기 당시 225.09만원, 외환위기 이후 241.98만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 바. 유형 6: 안정적 전문직형

### 1) 안정적 전문직형의 직업 및 고용 상태

안정적 전문직형은 청년층이 전문직으로 입사하여 타 직업으로의 이동 없이 전문직 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로, 전체 청년층의 경력에서 외환위기 당시 6.66%, 외환위기 이후 9.81%로 유사한 비율인 것으로 나타났다.

안정적 전문직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 타 직종(사무 종사자 등)이 출현하나 그 비율이 낮고 일시적임을 알 수 있다. 외환위기 이후에도 타 직종(기술공 및 준전문가 등)이 출현하나 유의미하게 포착되는 직종은 아님을 알 수 있다.

고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 및 이후 중소기업-정규직의 비율이 유사하며, 시간이 경과될수록 완만하게 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반면, 대기업-정규직의 경우 외환위기 당시 경력 초반에는 비율이 낮았으나, 이후 그 비율이 높아졌음을 알 수 있다. 그러나 외환위기 이후 대기업-정규직의 경우 그 증가율이 뚜렷하지 않으며 유지하는 차원인 것으로 판단된다. 둘째, 외환위기 당시 대기업-정규직의 증가는 후진학자의 영향으로 인한 것으로 판단될 수 있으며, 동시에 일/학습도 증가하면서 전문가의 경력의 경우 학습에 대한 지속적인 경력 상태가 있었음을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 후진학자, 일학습병행에 대한 경력 상태는 존재하지 않는다. 셋째, 외환위기 당시 대기업-비정규직의 비율은 전무했으나, 외환위기 이후 대기업-비정규직의 비율이 낮지만 경력 전반에 걸쳐 존재하고 있음을 확인할 수 있다.

## 2) 안정적 전문직형의 인구통계학적 특성

성별의 경우, 외환위기 당시에는 여성의 비율이 남성보다, 외환위기 이후에는 남성의 비율이 여성보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 성별의 차이는 유의미한 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력의 경우, 외환위기 당시에는 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로, 외환위기 이후에도 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로 비율이 높은 것으로 나타났으며, 최종 학력의 경우, 외환위기 당시에는 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로, 외환위기 이후에도 대졸이상, 전문대졸 및 고졸이하 순으로 비율이 높은 것으로 나타났다. 그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 차이의 유의미성은 고졸이하 및 전문대졸의 낮은 비율로 인해 판별하기 어렵다.

## 3) 안정적 전문직형의 진입 특성

첫 일자리 취업 소요 기간의 경우, 외환위기 당시 8.65개월, 외환위기 이후 11.19개월로 외환위기 당시 첫 일자리 취업 소요 기간이 긴 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금의 경우 외환위기 당시 198.69만원, 외환위기 이후 177.47만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 당시 첫 일자리 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 4) 안정적 전문직형의 과정 특성

첫 일자리 유지 기간의 경우, 외환위기 당시 71.39개월, 외환위기 이후 53.95개월로 외환위기 당시 첫 일자리 유지 기간이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 유지 기간의 차이는 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 이직 횟수의 경우 외환위기 당시 1.09회, 외환위기 이후 1.24회로 외환위기 이후 이직 횟수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 이직 횟수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 5) 안정적 전문직형의 결과 특성

취업여부의 경우, 외환위기 당시에는 취업자의 비율이 미취업자 보다, 외환위기 이후에도 취업자의 비율이 미취업자 보다 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 취업여부

차이의 유의미성은 미취업자의 낮은 비율로 인해 판별하기 어렵다. 근속년수의 경우 외환위기 당시 109.00개월, 외환위기 이후 106.00개월로 외환위기 이후 근속년수가 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 근속년수의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 임금의 경우 외환위기 당시 269.58만원, 외환위기 이후 245.00만원(2014년 기준 화폐 금액)으로 외환위기 이후 임금이 높은 것으로 나타났으나, 외환위기 당시 및 이후 임금의 차이가 유의미하지 않은 것으로 나타났다.

## 8. 연구결과에 대한 논의

### 가. 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형에 관한 논의

이 연구에서 경력은 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용 상태의 변화로 정의되고, 경력 유형은 개인마다 일생에 걸쳐 경험하게 되는 서로 다른 직업과 고용 상태의 변화가 직업 경력의 영역 측면에서, 고용경력의 상태 측면에서 유사한 양상으로 묶여지는 틀로 정의될 수 있다. 이때, 경력 유형에서 직업경력은 직종의 변화를 중심으로, 고용경력은 대기업/중소기업, 정규직/비정규직, 자영업, 학업, 실업 및 구직, 기타의 변화를 중심으로 집중/분산, 동적/정적, 안정/변동, 규칙/무질서의 양상을 가지는 것을 의미한다.

이 연구에서는 청년층을 대상으로 경력 유형을 분석한 결과 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형으로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 공통적으로 도출되었다. 이와 같은 결과는 청년층의 경력은 외환위기 당시 및 이후가 유사하다고 판단할 수 있는 근거를 제시하나 유형의 비율적 측면에서, 유형 내 직업 및 고용 상태 측면에서 추가적인 해석과 설명이 필요하다고 판단된다.

첫째, 경제위기 시 청년층을 위한 노동시장은 서비스직 및 생산직을 중심으로 개설될 가능성을 가지고 있다고 판단된다. 다시 말해 청년층의 경력 유형의 비율적 측면에서 안정적 사무직형과 니트형은 경제상황과 무관하게 유사한 비율로 존재하고 있는 반면, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형에는 외환위기 당시와 이후 비율의 양상이 다르게 나타났다. 각각의 유형을 보다 면밀히 살펴보면, 서비스직 및 생산직 혼재형은 외환위기 당시 전체 청년층의 경력에서도 가장 높은 비율인 33.04%를 차지할 만큼 청년층의 주된 경력 유형인 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 외환위기 당시 진입유예형과 니트형을 제외하면 노동시장에 진입하여 입직한 청년층의 51.35%가 서비스직 및 생산직 혼재형에 해당함을 알 수 있다. 즉 경제상황의

위기가 도래할 때 절반 이상의 청년층이 대부분 서비스직, 판매직, 기능원 및 관련 기능직, 장치, 기계조작 및 조립, 사무 등 비전문직 직종에 종사하게 되며 다양한 고용형태가 혼재되는 것으로 나타났다.

그러나 외환위기 이후 서비스직 및 생산직 혼재형은 외환위기 당시보다 약 2.14배 적은 비율을 차지하는 경력 유형인 것으로 나타났다. 또한 외환위기 이후 서비스직 및 생산직 혼재형은 진입유예형, 니트형을 제외했을 때 전체의 32.6%로 확인되었다. 이와 같은 현상은 경제상황에 위기가 도래할 때 청년층의 입직을 위한 고용시장이 서비스직 및 생산직을 중심으로 열리게 되며 상대적으로 사무직, 준전문(기술)직, 전문직형의 고용이 동결되거나 제한되는 구조적인 현상이 존재하는 것으로 해석될 수 있다. 물론 당시 1990년대 후반 및 2000년대 초반 서비스 산업 분야의 증가가 추적되기도 하나, 외환위기 당시 경제상황을 감안해보았을 때, 단순히 산업 분야의 증가로 인한 청년층의 서비스직 및 생산직 혼재형 증가로 판단하기 어려운 부분이 있다. 즉, 전체적으로 동결된 고용시장 내에서 청년층에게 다소 저직능 중심의 서비스직 및 생산직으로의 노동시장이 개설되었을 가능성에 무게를 둘 수 있다.

둘째, 경제상황에 따른 초기 노동시장 입직 지연 및 실패 시 청년층의 경력 선택지에 차이가 발생한다고 판단된다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 중 입직의 지연 및 실패를 경험하는 유형은 ‘니트형’과 ‘진입유예형’으로 나타났다. 외환위기 당시 및 이후 공통적으로 나타난 진입유예형에 속한 청년층은 외환위기 당시에는 후진학으로 경력을 개발해나가고, 외환위기 이후에는 후진학을 하기 보다 여타의 직업 및 고용 활동 없이 입직을 계속 지연하는 것으로 분석된다. 즉 외환위기 당시 장기 실업상태에 처해 있으면서 상위 정규교육기관으로 진학하는 현상은 경제위기 도래 시, 청년층은 보다 더 나은 노동시장에서의 신호 기제를 가지기 위해 학력 상승을 위한 노력을 하거나, 또는 경제위기 시 실업상황을 탈피하기 위한 도피수단으로서 상위 정규교육기관으로 진학한다고 판단할 수 있다. 이와 같은 현상은 당시 교육제도와 관련성과 결부되어 더욱 활성화 되었던 것으로 판단된다. 즉 대학설립 존치주의 정책으로 인해 대학의 신설에 대한 규제가 완화되었고, 대학의 신설로 인한 대학 정원 증가는 외환위기 당시 고졸자에게 노동시장으로의 진입을 유예하고 한국 사회에서 높은 가치를 가지는 대학교육을 선택할 수 있는 가능성을 가질 수 있게 한 것이다.

외환위기 당시 청년층의 후진학은 외환위기 이후 청년층의 진입유예형과의 비교를 통해 보다 명확히 분별된다. 노동시장 입직 지연 및 실패를 경험한 외환위기 이후 청년층의 경력은 외환위기 당시와 달리 상위 정규교육기관으로 진학자가 현저히 낮으며, 오히려 입직 기간이 늦어지더라도 종국에는 입직을 시도하는 형태로 나타났다. 이와 같은 결과는 경제상황과 무관하게 청년층의 실업은 존재하나, 경제위기 상황일수록 상위 정규교육기관으로 진학하는 청년층이 폭발적으로 증가하고, 경제위기 이후에는 실업이 장기화되더라도 후진학을 하기 보다 지속적인 구직활동을 하는



것으로 판단된다.

셋째, 니트 성격의 입직 유예 기간이 길어질수록 청년층은 비전문직, 중소기업에 종사할 가능성이 있고, 후진학형 성격의 입직 유예 기간이 길어질수록 전문직에 종사할 가능성이 있는 것으로 판단된다. 연구결과, 외환위기 이후 청년층 중 입직에 있어 장기적으로 실업 상태를 겪는 진입유예 입직형이 존재한다. 이때의 실업은 다각도로 해석될 수 있는 가능성을 가지고 있다. 즉 더 좋은 일자리(decent job)를 얻기 위한 구직 기간으로 해석되거나, 또는 노동시장에서의 입직 실패로 구직을 포기한 기간으로 해석되는 것이다. 선행연구에서는 이와 같은 청년층의 장기실업상태를 다각도로 해석하고 있으며, 장기실업 이후 입직의 질에 대해서도 의견이 분분하게 나타나고 있다.

이 연구에서는 청년층의 진입유예 이후 입직의 결과를 직업 및 고용경력 측면에서 살펴보면 다음과 같다. 먼저, 외환위기 이후처럼 진입유예 시 후진학과 같은 특별한 활동 없이 니트 성격의 입직 유예 기간이 있는 경우, 직업경력 측면에서 진입유예 이후 청년층은 다소 다양한 직종에 분포하게 되는데, 주로 사무 종사자, 판매 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 기술공 및 준전문가, 단순노무 종사자 등의 직종으로 입직하는 것으로 나타났다. 이는 사무 종사자, 기술공 및 준전문가를 제외하고 다소 비전문직 직종에 산발적으로 입직하는 것으로 해석된다. 또한 사무직의 경우 중심부 일자리와 주변부 일자리의 간극이 크다는 점을 감안할 때(Fassmann & Meusburger, 1997), 사무직으로의 입직 역시 중심부의 좋은 일자리로만 해석하기에는 어려움이 있다.

고용경력 측면에서는 진입유예 이후 입직은 주로 중소기업을 중심으로 정규직 또는 비정규직이 두드러지게 나타나고 있다. 일반적으로 일자리의 질이 대기업 중심의 전문직종으로 판단되는 기준에 비추어볼 때, 이 연구의 결과 니트 성격의 진입유예는 청년층의 경력에 부정적인 효과를 가진다고 볼 수 있다. 즉 입직 유예기간이 길어질수록 비전문직이며 동시에 중소기업 중심의 입직 가능성을 가지고 있는 것이다. 이는 장기간의 미취업 상태는 청년층에게 오점효과(scarring effects)를 주게 되어 수요자에게 부정적인 신호를 한다고 볼 수 있고(Ellwood, 1982; Corcoran, 1982), 유예 기간이 길어질수록 실업 또는 낮은 질의 일자리를 취득한다는 선행연구(안주엽, 홍서연, 2002)를 지지하는 결과로 해석할 수 있다.

반면, 외환위기 당시처럼 진입유예 기간 동안 오히려 후진학을 한 경우 후진학 이후 여전히 유예 상태에 머물기도 하나, 입직자들의 대다수는 전문직으로 입직을 하였고, 이는 학업을 통한 교육 및 기술 수준의 향상으로 인한 결과로 해석된다. 또한 고용 측면에서도 입직자들이 대기업-정규직, 중소기업-정규직에도 입직하는 등 외환위기 이후 니트 성격의 입직유예자보다 입직의 질이 좋은 것으로 판단할 수 있다.

넷째, 경제위기 시 서비스직 및 생산직, 준전문(기술)직에서는 입직자의 자영업 전환 비율이 높은 것으로 나타났다. 이 연구에서 자영업 전환은 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 중 ‘서비스직 및 생산직 혼재형’과 ‘안정적 준전문(기술)직형’에서 높은 비율로 나타나고 있으며, 외환위기

이후 청년층의 자영업자 비율은 낮은 수준으로 보고되고 있다. 이와 같은 현상은 경기 침체기에 자영업자 비중이 유의하게 높아진다는 보고(이태정, 2014)를 지지하는 결과로 나타났다.

그러나 이 연구에서 자영업으로 전환한 경력 유형은 상이한 특성의 경력으로서, ‘안정적 준전문(기술)직형’은 특정 준전문 분야에서 안정적인 고용을 전개하는 유형이며, ‘서비스직 및 생산직 혼재형’은 다양한 직종 분야를 활발히 이동하며 상대적으로 이동이 잦은 고용을 전개하는 유형이다. 이와 같은 상이한 경력 유형에서 공통적으로 자영업자의 전환 비율이 높은 현상은 자영업자 진출 원인에 대한 선행연구의 결과와도 일치한다. 선행연구에서 자영업자의 등장은 첫 번째로, 자영업의 매력도에 의해 ‘자발적’으로 선택한 경우와 두 번째로, 치열한 노동시장에서 밀려나 다른 선택 여지가 없는 ‘할 수 없이’ 생계유지를 위해 뛰어들 경우로 해석되고 있다. 자발적으로 자영업자가 된다는 가설은 일반적으로 임금근로자가 되는 것에 비해 자율적으로 자신의 능력을 발휘하고, 융통성있게 일할 수 있다는 것을 선호하는 개인이 자영업자가 된다는 생각에 터한다. 반면 어쩔 수 없이 자영업을 하게 된 경우는 주로 노동시장에서 차별받는 임금노동자들이 선택하는 최후의 수단이 되거나, 능력이 낮은 노동자들이 자영업자가 되는 경향이 있다고 보고되고 있다. 다른 한편으로는 자영업은 육체노동자들에게는 사회적 상승 이동의 장을 마련하기도 한다. 많은 생산직 근로자나 판매, 서비스직 근로자들은 ‘내 일’, ‘내 점포’를 갖고 싶어 한다. 때문에 창업, 자영업은 인생 이모작으로 여겨지고 있으나, 실제 자영업자의 범위가 크고 소득의 격차가 매우 크다는 난점도 가지고 있다(홍두승, 2010).

이 연구에서는 청년층의 경력 유형에 따라 어떠한 사유로 자영업으로 전환했는지에 대해 파악할 수 없으나, 선행연구에 비추어볼 때 경제위기 상황에서 자영업자의 비율은 유의미하게 늘어나며, 준전문(기술)직의 경우 개인의 능력에 터하여 보다 나은 직업 및 고용 조건을 추구하기 위해 자영업으로 전환하며, 비전문직인 경우 경제위기라는 악조건 속에서 충분한 고용의 질을 보장받지 못하거나 차별을 겪음으로 인해 자영업으로 전환하였다고 간주해볼 수 있다.

특히 준전문(기술)직이 자영업으로 전환하는 것은 외환위기 당시 벤처기업 활성화 정책으로 더욱 촉발되었다고 판단된다. 즉 외환위기를 계기로 재벌 중심의 압축 성장에서 초래된 경제구조의 불균형에 대한 자각이 심화되면서 벤처 중심의 중소기업 육성은 산업조직정책의 최우선 과제로 부상하게 되었다. 당시 김대중 정부는 ‘재벌경제로부터 벤처경제로’의 이행을 강조하며 중소벤처기업을 육성하여 경제를 이끌어가도록 정책 기조를 설정하였다. 1998년 6월부터 초고속 인터넷이 보급된 이후로 인터넷 사용인구 증가가 폭발적으로 생겨나면서 게임 및 콘텐츠 사업, 네트워크 장비 등 정보통신산업과 관련된 벤처기업의 활발한 창업이 촉진되었다(장지호, 2005). 이와 같은 제도적 개입은 외환위기 침체된 경제상황에서 실업이 급격히 증가하면서 벤처기업 육성을 실업대책으로 간주되었다(재정경제부, 한국개발연구원, 1998).

다섯째, 서비스직 및 생산직인 경우 직업 간 고용 간 변동이 활발한 비누적적 경력개발의 가

능성이 있다고 판단된다. 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 중 특정 직종이 하나의 유형으로 구분되는 경력 유형은 ‘안정적 사무직형’, ‘안정적 준전문(기술)직형’, ‘안정적 전문직형’으로 구분되고, 외환위기 당시 및 이후 공통적으로 다양한 직종의 혼합 형태인 ‘서비스직 및 생산직 혼재형’이 존재하는 것으로 나타났다. 이상에서 기술한 ‘안정적 사무직형’, ‘안정적 준전문(기술)직형’, ‘안정적 전문직형’, ‘서비스직 및 생산직 혼재형’의 직업경력과 고용경력의 패턴을 분석한 결과, ‘안정적 사무직형’, ‘안정적 준전문(기술)직형’, ‘안정적 전문직형’의 직업경력과 고용경력은 안정적으로 유지되는 폐쇄형 형태를 가지고 있는 것으로 판단된다.

그러나 ‘서비스직 및 생산직 혼재형’의 경우 직종 간의 경계가 폐쇄형이기 보다 무경계의 상태에 있다고 판단된다. 즉 서비스, 판매, 기능원 및 관련 기능, 장치, 기계조작 및 조립, 단순노무 간의 이동이 활발히 일어나는 것이다. 뿐만 아니라 고용적 측면에서도 중소기업과 대기업, 정규직과 비정규직의 이동성이 매우 활발한 것으로 나타났다. 따라서 비전문직인 경우 직업 간 고용상태 간 변동이 활발한 것으로 나타났다.

이와 같은 현상은 청년층의 활발한 경력변동을 경력개발의 과정으로 볼 것인지 경력침해의 과정으로 볼 것인지에 대한 시각을 제공할 수 있다. 즉, 청년층의 경력변동을 해석하는 것은 청년층이 진입한 직종에 따라 그 해석을 달리해야 한다는 것이다. 청년층이 전문직, 준전문(기술)직, 사무직인 경우 입직 직종에서 안정적인 고용상황에 따라 누적적인 경력개발이 가능하다고 판단할 수 있으나, 서비스직 및 생산직에 입직하여 종사할 경우 경력의 과정적 측면에서 유사 직종 또는 전혀 다른 직종으로의 경력 변동이 활발히 일어나고, 이와 같은 경력 변동은 인력의 대체가능성(replaceable)이 가능한 중하급의 직종에서 일어난다고 볼 수 있다. 또한 비전문직의 고용상태 또한 불안정한 고용상태를 반복하는 것으로 판단된다. 때문에 비전문직에 종사하는 청년층일수록 비누적적 경력개발을 경험하게 되는 것으로 해석될 가능성을 가지고 있다.

실제 1995년 이후 기능조작 및 단순노무직인 생산직과 서비스, 판매직이 점차 유사한 직업으로 분류되고 있다고 보고되고 있다. 특히 해당 직종 간 1985년부터 중위연령, 중위임금, 평균, 근속년수에서 비슷한 양상이 두드러지게 나타나고 있으며, 임금 차별성이 줄어들고 있어 기능조작 및 단순노무직인 생산직과 서비스, 판매직의 거리가 좁혀지고 있다(유홍준, 김기현, 정태인, 2013). 이와 같이 서로 이질할 수 있는 직무와 직종 간 경계가 느슨해지는 현상은 저직능 중심의 직종인 경우 임금, 고용상태, 업무환경의 부정적 유사성에 기인한다고 볼 수 있다.

여섯째, 청년층의 경력 중 경제상황과 무관하게 니트족은 지속적으로 발생하는 것으로 판단된다. 이 연구에서는 외환위기 당시 및 이후 공통적으로 유사한 비율의 니트형이 발생하는 것으로 나타났다. 이에 대해 남재량(2006)의 연구에서는 일반적으로 비구직 니트족은 구직 니트족과 달리 경기변동에 따른 영향이 매우 적으며 추세적으로 증가하고 있다고 보고되고 있다. 비구직 니트는 년 만명으로 구직니트와 큰 차이를 보이지 않는다. 그러나 2002년에 2.5만명 감소한 경우를

제외한다면, 비구직 니트는 지속적이며 강한 증가추세를 가지고 있어, 2004년에 이르면 무려 80.6만 명으로 증가한다. 이는 2004년의 구직 니트 규모인 40.7만 명의 두 배에 해당한다. 비구직 니트는 구직 니트와 달리 경기변동에 민감하지 않으며 강한 상승추세를 갖는다는 점에서도 구분되는 성격을 가진다.

#### 나. 청년층의 경력 유형별 인구통계학적 특성에 관한 논의

이 연구에서는 청년층의 경력 유형이 청년층의 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 따라 차이가 있는지 외환위기 당시 및 이후 코호트를 분리하여 분석하였다. 또한 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 대해 청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후의 차이가 있는지도 분석하였다.

첫째, 경제위기 시 여성의 경력은 남성보다 취약한 것으로 나타나며 유휴인력으로서의 가능성을 내포하고 있다고 판단된다. 연구결과 외환위기 당시 청년층의 경력 유형은 성별 간의 차이가 통계적으로 유의미하게 나타났고 외환위기 이후 청년층의 경력 유형은 성별 간의 차이가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 구체적인 분석 결과, 외환위기 당시 여성이 가장 많이 분포되어 있는 경력 유형은 니트형인 것으로 나타났지만, 남성의 경우 서비스직 및 생산직 혼재형에 분포되어 있어 여성에 비해 유휴인력 가능성이 낮은 것으로 판단된다. 실제 선행연구에 따르면 경제위기 시 여성의 경제활동참가율은 급락하며, 남성에 비해 상대적으로 취업 진로나 경력개발에 관한 지도와 관심이 부재하며, 노동시장에 진출한다 하더라도 각종 고용 차별을 받게 되는 것으로 알려져 있다(김태홍, 김종숙, 2002; 이정표, 2004). 따라서 경제위기 도래 시 성별에 따라 청년층의 경력이 상이하게 나타난다는 것으로 볼 수 있다. 즉 경제위기 시 노동시장의 경직성 강화 등으로 인해 여성의 경우 남성에 비해 노동시장에서의 취약성과 차별성이 존재함을 지지하는 결과로 해석될 수 있다. 또한 경제위기 시 노동시장에서의 여성의 취약성은, 경제위기 이후에는 성별에 따른 경력 차이가 없다는 본 연구의 결과에 더해 볼 때에도 보다 명확하게 나타나는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 노동시장 진입 시 학력 측면에서 대졸자의 경우 경제위기 이후에는 사무직 또는 전문직으로의 경력을 시작하나, 경제위기 당시에는 일부 사무직형으로 입직하기도 하지만, 서비스직, 생산직으로도 입직하는 것으로 나타났으며 니트족이 되기도 하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 대졸자의 경우 경제위기 시 하향취업의 가능성을 내포하고 있다고 판단된다. 특히 대졸자의 하향 취업은 고학력자의 증가와 고학력자의 공급에 부응하는 수요의 불일치로 인해 교육수준, 적성과 관련없이 취업을 먼저 시도하게 되는 현상에서 기인한다(진선미, 공정석, 2011).

셋째, 고졸이하의 경우 경제위기 시 진입유예를 시도하며 동시에 상위정규교육기관으로 이동하는 것으로 나타났다. 이는 고졸이하의 청년층에 개설되는 노동시장의 빈약성에서 기인하기도 하며, 대학교육이 노동시장에서 가지는 신호기제가 고졸자에게 매력적인 것으로 간주되기 때문이다. 그러나 경제위기 이후에는 진입유예형에 속한 청년층의 학력은 고졸이하의 비율이 높게 나타나기는 하나, 전문대졸 및 대졸이상과의 비율의 차이가 크지 않아, 경제위기 이후 진입유예형은 특정 학력에서 두드러지는 현상이 아닌 것으로 판단된다.

넷째, 니트형은 경제위기 당시 및 이후에 공통적으로 나타나는 현상이며, 니트형에 속한 청년층의 특성을 살펴볼 때, 성별 간, 노동시장 입직 학력 간, 최종학력 간의 차이와 무관한 것으로 나타났다. 이는 니트형이 성별, 학력에 의해 설명되기보다, 노동시장 진입 시 발생하는 심리적 기제 및 심리적 기제의 원인이 되는 구조적인 현상과 변인에 의해 설명되어야 함을 의미한다.

#### 다. 청년층의 경력 유형별 진입 특성에 관한 논의

첫째, 이 연구의 결과 외환위기 당시 및 이후 경력 유형의 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이를 분석한 결과 모두 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 발견되었다. 보다 더 구체적으로 니트형과 진입유예형을 제외하고 최종적으로 입직한 경력 유형을 중심으로 면밀히 살펴보면, 외환위기 이후 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 사무직형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형 간의 입직 기간의 차이는 발생하지 않았으나, 외환위기 당시 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 사무직형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형 간의 취업 소요 기간 차이가 발생하였으며, 서비스직 및 생산직 혼재형은 더 오랜 입직 준비 기간이 필요한 것으로 나타나는 것을 포착할 수 있다. 즉 경제위기가 도래할 시 입직자들 간의 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이가 큰 것으로 나타나며 안정적 사무직형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형에 비해 서비스직 및 생산직으로의 취업 기간이 오래 걸리는 것으로 분석된다.

둘째, 이 연구의 결과 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 임금 격차가 있는 것으로 나타났다. 이는 청년층의 학력 간, 직종 간, 조직 규모 간, 근로계약 간에 따라 임금 격차가 발생하는 것을 확인할 수 있다. 또한 외환위기 당시보다 외환위기 이후 청년층의 평균 임금이 높은 것으로 나타났다. 이는 경제위기 시 청년층의 임금이 저임금으로 동결되었을 가능성을 가지고 있으며, 경제위기 이후 임금의 회복세가 나타나는 것으로 해석할 수 있다.

## 라. 청년층의 경력 유형별 과정 특성에 관한 논의

첫째, 경제위기 이후 청년층의 첫 일자리 유지기간이 더 길게 나타나는 것으로 판단된다. 이 연구의 결과 첫 일자리 유지 기간은 외환위기 당시보다 외환위기 이후 더 길게 나타나는 것으로 나타났다. 이는 경제위기 당시 전반적인 고용시장이 불안정한 것에 비해 경제위기 이후에는 보다 안정된 상황에서 첫 일자리 유지할 수 있는 상황적 여건이 마련되었기 때문이라고 판단된다.

둘째, 청년층의 잦은 이직은 경제상황과 무관한 청년층의 고유 특성으로 판단된다. 흥미롭게도 청년층의 첫 일자리 유지기간은 경제가 안정되었을 때 보다 오래 지속되는 것으로 보고되었으나 청년층의 10년 간 경력을 분석한 결과 청년층의 이직은 경제상황과 무관한 것으로 나타났다. 즉 경제상황이 어려울수록 청년층의 이직 성향은 보다 잦으며, 경제가 안정될수록 청년층은 보다 안정적인 경력을 전개해 나갈 것이라 생각할 수 있다. 그러나 청년층의 이직은 경제와 무관한 것으로 나타났으며 이는 노동시장 진입 이후 지속적인 경력개발 과정이 청년층이 가지고 있는 고유한 특성에 의해 도출되는 것이라 판단해볼 수 있다. 즉 일반적으로 청년층은 노동시장의 입직 이후에도 지속적으로 직종 및 조직을 이동해가며 안정적인 경력을 탐색하고 찾아가는 과정을 필연적으로 수반한다. 때문에 청년층의 잦은 이직은 자연적인 현상이며 이는 초기경력자들이 공통적으로 가지고 있는 경제상황과 무관한 고유한 현상이라 판단할 수 있다.

## 마. 청년층의 경력 유형별 결과 특성에 관한 논의

첫째, 청년층의 경력 유형에 따라 근속년수 차이는 나타나지만, 전문직, 준전문직, 사무직 상호 간의 차이는 크지 않은 것으로 나타났다. 이 연구의 결과 외환위기 당시 및 이후 청년층의 근속년수 차이는 경력 유형별로 유의미한 것으로 발견되었다. 그러나 보다 더 구체적으로 니트형과 진입유예형을 제외하고 최종적으로 입직한 경력 유형을 중심으로 면밀히 살펴보면, 질 좋은 일자리로 대변될 수 있는 전문직, 준전문(기술)직, 사무직의 경우 오랜 경력 기간을 가지고 있으며 각 유형 간의 차이도 크게 나타나지 않는 것으로 나타났다. 그러나 비전문직의 경우 타 유형과의 근속년수 차이가 큰 것으로 나타나 상대적으로 고용의 질이 낮은 비전문직 혼재형의 경우 불안한 고용형태로 인해 근속년수가 짧은 것으로 분석된다.

이와 같은 결과는 청년층의 실업 또는 미취업으로 인한 유희화가 갖는 부정적 효과가 미취업 기간 중 인적자본의 감가상각 및 노동시장에서의 근착성(labor market attachment) 결여로 인한 평생 소득이 감소, 근로소득의 감소, 낮은 생산성을 야기하기 때문이다(안주엽, 홍서연, 2002). 때문에 입직유예현상이 뚜렷이 나타나는 비전문직 혼재형의 경우 결과적으로 경력 성과가 낮을 수

밖에 없는 것으로 분석된다.

둘째, 경제위기 시 입직한 청년층의 경력 유형 간 임금 격차는 나타나지 않는 것으로 판단된다. 10년이 경과한 시점에서 임금 격차가 발생할 것이라 예상될 수 있으나, 그와 같은 결과가 나타나지 않은 것은 두 가지 가능성이 있음을 전제할 수 있다. 첫째는, 입직 시 발생하는 청년층의 경력 유형 간의 임금의 차이는 존재했으나, 시간이 경과되더라도 임금의 상승률이 전반적으로 높지 않기 때문인 것으로 분석할 수 있다. 이와 같은 견해는 초기 입직 시 어떠한 임금형태와 수준을 가지고 있는가와 관련이 깊은 것으로 판단된다. 반정호(2006)의 연구에 따르면 청년층은 저임금근로로 입직할 시 저임금근로를 탈출할 확률은 매우 낮으며, 청년층의 저임금근로 현상은 상당부분 지속화되고 있는 것으로 나타났다. 따라서 경제위기 시 전반적으로 낮은 고용의 질과 임금으로 인해 청년층의 경력 유형 간 임금 격차가 크지 않게 나타나며, 전반적인 저임금 지속성은 유지되는 것으로 분석될 수 있다. 두 번째는 경제위기 시 입직한 청년층의 10년 경과 후 경력 유형 내 임금 편차에서 확인할 수 있다. 경제위기 시 입직한 청년층의 경력 유형 중 니트형의 임금 표준편차는 약 214만원, 서비스 및 생산직 혼재형에서의 임금 표준편차는 146.844만원, 안정적 전문직형의 표준편차는 약 139만원으로 그 편차가 큰 것으로 판단된다. 특히 니트형, 서비스 및 생산직 혼재형의 경우 임금의 큰 편차는 경력 유형의 평균에 영향을 미치게 되므로 상대적으로 높은 임금을 받는 안정적 전문직형과의 차이가 유의하지 않게 되는 것이다. 이와 같은 현상은 경제위기 시 높은 자영업자 전환율, 외환위기로 인한 생존적 경력개발을 통한 결과물로도 해석될 수 있을 것이라 판단된다.





## V. 요약, 결론 및 제언

### 1. 요약

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형을 구명하는 데 그 목적이 있었다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 첫째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화하고, 둘째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 구명하였다.

이를 위해 청년층의 경력을 직업경력과 고용경력 차원에서 분석하였으며, 청년층의 직업경력을 1: 전문가, 2: 기술공 및 준전문가, 3: 사무 종사자, 4: 서비스 종사자, 5: 판매 종사자, 6: 농업, 임업 및 어업 숙련 종사자, 7: 기능원 및 관련 기능 종사자, 8: 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 9: 단순노무 종사자, UE: 실업 및 구직으로 구분하였다. 또한 청년층의 고용경력을 CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직, FE: 후진학자, MS: 병역이행자, SE: 고용주/자영업자, WL: 일/학습, FB: 가족사업종사자, UE: 실업 및 구직으로 구분하였다.

청년층의 경력 유형에 있어 인구통계학적 특성에는 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력을 분석하였고, 진입 특성에서는 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금을 분석하였으며, 과정 특성에서는 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수를, 결과 특성에서는 취업여부, 근속년수, 임금을 분석하였다.

이 연구의 모집단은 우리나라 청년층 전체이며, 이 연구에서의 목표 모집단은 1998~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 및 중퇴한 19~29세의 청년층으로 설정하였다. 그 중 외환위기 당시 청년층은 1998~2000년 사이에 정규교육기관을 졸업 및 중퇴한 19~29세의 청년층으로, 외환위기 이후 청년층은 2001~2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 및 중퇴한 19~29세의 청년층으로 코호트를 설정하여 120개월의 경력에 대한 종단연구를 실시하였다. 연구 목적 달성을 위해 한국노동패널 1~15차 자료를 활용하여 외환위기 당시 청년층 345명과 외환위기 이후 청년층 214명을 선정하였다. 조사도구는 한국노동패널의 개인 자료 및 직업력 자료를 활용하였다. 자료분석은 한국노동패널 데이터 추출 및 병합을 위해 STATA를 활용하였으며, 청년층의 경력 유형화 및 특성 분석을 위해 R package를 이용하여 다채널시퀀스분석, 빈도분석, 차이검정을 실시하였고, 추리통계에 대한 통계적 유의성은 0.05를 기준으로 판단하였다.

이 연구의 결과를 요약하여 제시하면 다음과 같다.

첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 유형화한 결과 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형으로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 공통적으로 도출되었다. 그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 첫째, 유형별 비율적 측면에서, 둘째, 세부 직업 및 고용의 상태 양상과 비율적 측면에서 뚜렷한 차이가 있는 것으로 발견되었다. 유형의 비율적 측면에서 외환위기 당시 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형이 외환위기 이후보다 높은 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 이후에는 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입 유예형, 유형 3: 니트형, 유형 6: 안정적 전문직형의 비율이 외환위기 당시보다 높은 비율인 것으로 나타났다. 또한 외환위기 당시 및 이후 각 경력 유형의 직업 및 고용 상태의 양상과 비율이 상이한 것으로 나타났다.

둘째, 청년층의 경력 유형의 인구통계학적 특성을 분석한 결과, 외환위기 당시 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 모두 청년층의 경력 유형 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 외환위기 이후 성별은 청년층의 경력 유형 간 차이가 없는 것으로 나타났으며, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력은 청년층의 경력 유형 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 한편, 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트를 비교한 결과, 성별은 유형 6: 안정적 전문직형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 노동시장 진입 당시 학력은 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 최종학력은 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, 청년층의 경력 유형의 진입 특성을 분석한 결과, 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금은 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 차이가 유의미한 것으로 나타났다. 한편, 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫 일자리 임금에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후를 비교한 결과, 첫 일자리 취업 소요 기간은 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫 일자리 임금은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 청년층의 경력 유형의 과정 특성을 분석한 결과, 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지 기간의 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 반면 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 이직 횟수는 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 한편, 첫 일자리 유지 기간, 이직 횟수에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트를 비교한 결과, 첫 일자리 유지 기간은 유형 2: 진입유예형에서 외환위기 당시와 이후에 차이가

있는 것으로 나타났다. 이직 횟수는 모든 경력 유형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 없는 것으로 나타났다.

다섯째, 청년층의 경력 유형의 결과 특성을 분석한 결과, 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 경력 유형 간 취업여부, 근속년수에 따라 차이가 있는 것으로 분석되었다. 반면 임금의 경우 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 임금에 유의미한 차이가 없는 것으로 분석되었고, 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 임금에 유의미한 차이가 있는 것으로 분석되었다. 한편, 취업여부, 근속년수, 임금에 대해 각 6개의 경력 유형별 외환위기 당시 및 이후 코호트를 비교한 결과, 취업여부는 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 있는 것으로 나타났다. 근속년수는 유형 2: 진입유예형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 있는 것으로 나타났다. 임금은 모든 경력 유형에서 외환위기 당시와 이후의 차이가 없는 것으로 나타났다.

## 2. 결론

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형을 구명하는 데 그 목적이 있었다. 이와 같은 목적을 달성하기 위하여 첫째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화하고, 둘째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 구명하였다. 이 연구에서는 연구 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 도출하였다.

첫째, 우리나라 청년층의 경력 유형은 외환위기 당시 및 이후 공통적으로 안정적 사무직형, 진입유예형, 니트형, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형이 있으며 경제상황과 무관하게 모든 경력 유형이 존재하여 청년층의 경력 유형을 일반화 할 수 있는 것으로 나타났다. 그러나 경제상황에 따라 각 경력 유형의 비율적 측면에서, 직업 및 고용 상태의 양상과 비율적 차이에서 분명한 차이가 나타났다.

세부적으로 살펴볼 때, 첫째, 경제위기 시 청년층을 위한 노동시장은 서비스직 및 생산직, 정보통신 산업으로 간주될 수 있는 안정적 준전문(기술)직에 개설되는 것으로 나타났다. 외환위기 당시 우리나라의 주된 주력 산업과 신성장 산업은 서비스직 및 정보통신 산업이었음을 감안해볼 때, 경제위기 시 청년층의 고용은 1차적으로 매우 고용률이 낮은 상태에서 일부 상대적으로 특정 성장 산업에서 집중적으로 이루어지나 그 외의 직종에서는 고용이 동결될 가능성이 높음을 판단할 수 있다. 이는 외환위기 이후 오히려 서비스직 및 생산직, 안정적 준전문(기술)직의 비율이 줄어드는 동시에 사무직, 전문직의 비율이 늘어나고 다양한 경력 유형이 외환위기 당시보다 높은 비

을인 것을 감안해 볼 때, 경제위기 시 청년층의 고용 시장은 동결되나 일부 국가의 신산업 및 주력 산업과 관련해서 청년층의 고용이 집중되는 것으로 판단할 수 있다. 둘째, 청년층의 6개 경력 유형에 대해 외환위기 당시 및 이후 직업 및 고용경력 상태의 시기, 비율이 모두 다르게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 그 중 가장 특징적으로 나타나는 것은 진입유예형으로, 외환위기 당시 및 이후 모두 입직을 유예하는 유형이지만, 외환위기 당시에는 진입유예 기간 동안 대대적인 후진학으로의 이동이 이루어졌으며, 외환위기 이후에는 후진학으로의 이동 없이 장기 유예 활동만이 존재하는 것을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 경제위기 시 고졸자를 비롯한 노동시장 진입자들이 노동시장에서 보다 나은 기회를 가지기 위해 고등교육기관이 가지는 유인가를 선택했음을 의미한다. 이와 같은 양상은 한국의 학벌주의 문화와 교육만능주의, 스펙문화에서 경제위기 상황에서의 청년층에게 무엇보다 합리적인 선택으로 여겨졌을 것이라 판단된다. 또한 이는 대학설립 준치주의 교육정책 상황과도 맞물려 보다 활기를 띠었을 것으로 판단된다.

그러나 경제위기 이후 후진학에 대한 양상이 미미한 것은 두 가지 측면에서 해석할 수 있을 것으로 생각된다. 첫째는 경제가 회복된 상태이므로 추가적인 후진학을 하지 않더라도 경력을 유지할 수 있기 때문이기도 하며, 두 번째는 고등교육진학률이 지속적으로 증가하는 상황에서, 이미 고등학교 졸업 후 연이어 대학교육을 완료한 청년층이 노동시장으로 유입되었을 가능성도 가지고 있을 것이라 판단된다.

둘째, 우리나라 청년층의 경력 유형에 있어 외환위기 당시에는 성별이 청년층의 경력 유형을 상이하게 했으며, 특히 여성의 경우 외환위기 당시 노동시장에서 취약한 것을 확인할 수 있다. 또한 경제위기 시 노동시장에서의 여성의 취약성은 경제위기 이후 회복되는 것으로 나타났다. 또한 학력은 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형을 설명하는 유의미한 변인이었다. 따라서 청년층의 노동시장 진입에 있어 대표적인 신호기제가 되는 학력은 경제상황과 무관하게 유의미한 변인으로 해석될 수 있다.

셋째, 우리나라 청년층의 경력 유형별 진입 특성에 있어, 외환위기 당시 및 이후 모두 청년층의 첫 일자리 취업 소요 기간은 경력 유형별로 상이한 것으로 나타났다. 이는 청년층의 첫 일자리 취업 소요 기간이 입직 여부와 청년층이 입직한 직종 및 고용 상태에 따라 구별되어 논의되어야 함을 의미한다. 이와 같은 접근은 첫 일자리 임금에도 동일하게 적용될 수 있을 것으로 판단된다.

넷째, 우리나라 청년층의 경력 유형별 과정 특성에 있어, 청년층의 첫 일자리 유지기간은 외환위기 당시 및 이후 경력 유형에서 차이가 있는 것으로 나타났으나, 청년층의 이직 횟수는 외환위기 당시 및 이후 경력 유형에 차이가 없는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 청년층의 이직은 경제위기와 무관한 청년층의 고유한 경력 탐색 과정으로 해석될 수 있다. 즉 청년층은 초기경력자로서 노동시장에서의 정보 비대칭성 등으로 인해 노동시장에서 시행착오를 겪게 되며 이는 경제상황과 무관하게 청년층이 자신에게 적합한 일자리를 찾아가는 고유한 경력 형성 과정으로 해석

될 수 있을 것으로 판단된다.

다섯째, 경력의 성과로 판단할 수 있는 노동시장으로의 이행 120개월 경과 시점에서의 취업 여부, 근속년수, 임금에 있어, 임금을 제외한 취업여부 및 근속년수는 경력 유형별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 청년층의 경력 유형에 따라 10년 뒤에도 경력을 계속 이어가고 있는 상태인지 또는 유동적이고 불안정한 경력을 이어가고 있는지가 다르며, 또한 이와 결부되어 고용안정성으로 대변되는 근속년수에도 차이가 있다고 볼 수 있다. 반면, 임금의 경우 외환위기의 청년층의 경우 10년 후 경력 유형 간 임금의 차이가 나타나지 않았다. 이와 같은 결과는 두 가지로 해석될 수 있는데, 첫째는 임금의 경직성을 의미하며, 저임금 근로로 입직한 경우 경직성이 짙은 저임금 체제에 속하게 되며, 또한 낮은 임금 상승률로 인해 경력 유형 간 임금 격차가 점점 줄어드는 것으로 해석할 수 있다. 둘째는, 경제위기 시 충격으로 인해 생존성에 기인한 경력 개발의 결과로 볼 수 있다. 즉 경제위기 시 두드러지게 나타난 자영업자의 등장은 기존의 종사자 및 임금근로자 신분을 벗어나 고수익을 추구하는 형태로 나타나기 때문이다. 따라서 경제위기 시 청년층의 경우 경력 초기 입직에 있어 임금의 차이는 발생하지만, 이후 경력이 전개되어가면서 경력 유형 간의 차이가 무의미한 것으로 해석할 수 있다.

### 3. 제언

이 연구의 결과를 기초로 후속 연구를 위한 제언과 연구의 실천적 활용을 위한 제언을 하고자 한다.

#### 가. 후속연구를 위한 제언

첫째, 연구방법적 측면에서 청년층의 진입, 과정, 결과를 함께 분석하는 것을 고려해볼 수 있다. 이 연구에서는 청년층의 경력을 유형화하고, 각 유형의 진입, 과정 및 결과적 특성을 첫 일자리, 마지막 일자리를 기준으로 진입과 결과 특성 분석 기준을 마련하고 첫 일자리와 마지막 일자리 사이의 기간을 대상으로 과정 특성을 분석하였다. 따라서 각 유형에 따라 진입 시기와 과정 시기가 상이하다는 한계를 가지고 있다. 때문에 후속연구에서는 청년층의 경력 길이를 모두 연계하여 포괄할 수 있는 방법적 선진화를 기해야 할 것으로 판단된다.

둘째, 이 연구에서는 청년층의 경력 유형을 가시적으로 확인될 수 있는 상태 배열을 통해 분석하였다. 이는 청년층이 정규교육기관을 졸업하고 10년 간 어떠한 경력 경험을 했는지를 표면적

으로 확인하는 과정이었다. 그러나 후속 연구에서는 표면적으로 관찰되는 경력의 내부 역학을 고려할 필요가 있다. 즉 직종 간의 이동이 일어난 과정에서 발생한 상황적 이유, 개인의 내면적 이유가 고려될 필요가 있으며, 또한 첫 직장을 선택한 이유에 대해서도 면밀한 검토가 필요할 것으로 판단된다. 이와 같은 접근은 청년층의 가시적 경력 현상과 비가시적 경력 동인과 기제를 확인하는 종합적인 관점에서 실시되어야 할 것이다.

## 나. 연구의 실천적 활용을 위한 제언

이 연구는 외환위기라는 우리나라의 특수한 경제적 위기 상황과 그 이후 안정된 경제위기 상황을 동시에 고려하여 비교한 연구이다. 결과적으로 청년층의 경력 유형은 경제상황과 무관하게 유사하게 나타날 수 있으나 그 유형의 비율적 측면에서, 유형 내 직업 및 고용상태 측면에서, 경제상황에 따라 차이가 나타나는 것을 확인할 수 있었다.

이와 같은 결과를 바탕으로, 연구의 실천적 활용을 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 경제위기 시 청년층의 고용 활성화를 위한 정책적 방안 마련이 필요할 것으로 판단된다. 즉 단기/임시의 일자리 또는 저직능 중심의 일자리의 제공을 지양하고 보다 질 높은 일자리가 청년층에게 제공되어야 할 것이다.

둘째, 청년층의 경력 유형 중 진입유예형의 경우 경제위기가 도래할 시 청년층의 다수가 상위 정규교육기관으로 진학하여 입직이 지연되는 현상이 발생하며, 경제가 안정되는 시기에는 청년층이 상위 정규교육기관으로 진학하기 보다는 지속적인 실업 및 구직 상태를 유지하는 것으로 나타났다. 이를 통해 경제위기가 도래하게 될 시 청년층의 상위 정규교육기관으로 후진학을 과도하게 진입되는 것에 주목할 필요가 있다. 즉 상위 정규교육기관으로의 진학은 한정된 고용시장에서 수요보다 높은 학력이 공급된다는 점이며 이는 고용시장의 수요와 공급의 불일치를 야기하게 된다. 따라서 경제위기 도래 시 청년층이 학업 및 연구 목적이 아닌 취업 유예를 위한 상위 정규교육기관으로의 진학 이외의 다른 선택지가 필요함을 의미한다.

셋째, 이 연구에서 니트족은 경제상황과 무관하게 일정 비율로 존재하는 것으로 나타났다. 청년층의 니트화는 노동시장 전체에서 유희인력의 비율을 의미하며, 이는 노동생산성 저하 및 청년층 개인의 삶에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 때문에 유희인력으로 간주되는 니트족의 노동시장 참여를 위한 구조적이고 미시적인 방안이 필요할 것으로 판단된다.

넷째, 이 연구에서 경제위기가 도래할 경우 여성의 경력의 질이 낮다는 것이 확인되었으며, 학력이 낮을수록 경력의 질 또한 낮은 것으로 나타났다. 따라서 경제위기 당시 고용시장에서 취약 계층으로 분류될 수 있는 여성과 저학력의 청년층에 대한 제도적 장치가 필요할 것으로 판단된다.

## 참 고 문 헌

- 강상진. (2000). 아리스토텔레스의 <범주>편 연구: 구성과 문제. 철학사상, 10, 125-143.
- 강순희. (2013). 특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구. 노동정책연구, 13(3), 91-123.
- 국가통계포털. (2014a). 청년층의 실업률 추이. Retrived from [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=A#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont)
- 국가통계포털. (2014b). 청년층의 학력별 실업률 추이. Retrived from [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=A#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=A#SubCont)
- 권혁진, 유호선. (2011). 청년층의 학교에서 고용으로의 이행 특성: 성·학력별 이행과정의 차이를 중심으로. 사회복지정책, 38(1), 1-31.
- 금재호. (2007). 청년실업의 현황과 원인 및 대책. 사회과학논총, 9, 27-54.
- 김강호. (2009). 학력과 직업훈련 참여가 임금에 미치는 효과. 농업교육과 인적자원개발, 41(3), 123-151.
- 김규동, 어수봉. (2010). 대졸 청년층의 경력변동과 임금효과. 경영연구, 25(2), 135-161.
- 김기현. (2003). 하향취업실태 및 과잉교육 노동자의 특성. 한국노동연구, 3, 1-12.
- 김기희. (2006). 외환위기 이후 청년층 실업 증가 영향요인에 관한 연구. 충남대학교 박사학위논문.
- 김대일. (2004). 경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인. 서울: 한국개발연구원.
- 김대일. (2007). 외환위기 이후 노동시장의 변화와 시사점. 경제학연구, 55(4), 473-502.
- 김동규, 어수봉. (2010). 대졸 청년층의 경력변동과 임금효과. 경영연구, 25(2), 135-161.
- 김명심. (2003). 성별에 따른 청년층의 학교-직업 이행의 차이-교육수준과 취업경로를 중심으로-. 고향논집, 33, 111-132.
- 김명언. (2007). 새로운 안정성 발판의 구축: 긍정성 중심의 변화. 정운찬, 조흥식(편). 외환위기 10년, 한국사회 얼마나 달라졌나(pp. 377-404). 서울대학교 출판문화원.
- 김병숙. (1999). 직업심리학. 서울: 박문각.
- 김선아, 민경률, 이서경, 박성민. (2013). 직업선택동기의 선행, 조절, 결과요인에 관한 연구: 공공조직과 민간조직의 비교를 중심으로. 한국행정학회 하계학술대회, 1-46.

- 김성국, 김태은. (1999). 경력(career) 개념의 변화와 미래 방향에 관한 이론적 고찰. *경영논총*, 17(1), 5-28.
- 김성남, 최수정. (2012). 청년기의 교육 및 노동시장 이행 경로 유형화: 고교계열에 따른 차이를 중심으로. *직업교육연구*, 31(3), 277-299.
- 김세원, 박길성, 이승훈, 이우진, 김주성, 정용덕 외. (2011). *기회가 균등한 사회 페어 소사이어티(fair society)*. 서울: 한국경제신문.
- 김안국, 신동준. (2007). *고졸 청년층의 노동시장 초기 정착과정*. 제2회 한국교육고용패널 학술대회 논문집. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김안국. (2005). *대졸 청년층의 노동이동 분석*. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김영미, 한준. (2008). 기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국 노동시장의 구조 변동, 1982-2004. *한국사회학회 사회학대회 논문집*, 6, 55-66.
- 김영옥, 이선행, 김민수. (2011). **2000년 이후 여성노동시장의 변화와 미래전략: 여성 자영업자의 감소현상을 중심으로**. 서울: 한국여성정책연구원.
- 김용성. (2008). *청년실업의 원인과 정책적 대응방안*. 서울: 한국개발연구원.
- 김용성. (2012). 고학력 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론을 중심으로. *한국개발연구*, 34(3), 69-94.
- 김유배. (2006). *노동경제학*. 서울: 박영사.
- 김유선. (2009). 한국 노동시장의 임금결정요인 -OLS 회귀분석과 분위회귀분석-. *산업관계연구*, 19(2), 1-25.
- 김종성, 이병훈, 신재열. (2012). 청년층 구직활동과 하향취업. *노동정책연구*, 12(2), 51-73.
- 김주섭. (2005). 청년층의 고학력에 따른 학력파잉 실태분석. *노동정책연구*, 5(2), 1-29.
- 김태홍, 김종숙. (2002). 여성 청년층 집단의 취업이행 형태 연구. *한국인구학*, 25(2), 41-68.
- 김현수, 이용순, 김민규. (2013). **북한이탈주민 경력경로 분석을 통한 취업역량 강화 방안 연구**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 김혜경, 이순미. (2012). ‘개인화’와 ‘위험’: 경제위기 이후 청년층 ‘성인기 이행’의 불확실성과 여성내부의 계층화. *페미니즘연구*, 12(1), 35-72.
- 김홍국. (2000). *경력개발의 이론과 실제*. 서울: 다산출판사.
- 남재량. (2006). *청년 니트(NEET)의 실태와 결정요인 및 탈출요인 연구*. 서울: 한국노동연구원.



- 남재량. (2006). 청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점. *노동리뷰* 4월호, 22-33.
- 남재량. (2012). 청년 노동시장의 본질과 정책 시사점. -세대간상생위원회 발표자료-.
- 류기락. (2009). 일자리 이동과 내부노동시장. *한국사회학*, 43(4), 37-76.
- 문혜진. (2013). *노동경력의 변화와 노동성과*. 서울대학교 박사학위논문.
- 민태욱. (2007). 화폐의 시간가치와 조세법. *조세법연구*, 13(2), 527-559.
- 박경규. (1999). *신인사관리*. 서울: 홍문사.
- 박경하. (2011). 우리나라 중고령자의 은퇴과정 유형화 연구: 다양성과 불평등 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
- 박동열, 이경미. (2012). 특성화고졸 기능직 입직자의 경력경로유형과 경력경로 형성과정. *농업교육과 인적자원개발*, 44(2), 25-48.
- 박삼욱. (2007). 산업구조 재편과 경제공간의 변화. 정운찬, 조흥식(편). *외환위기 10년, 한국사회 얼마나 달라졌나*(pp. 59-101). 서울대학교 출판문화원.
- 박상현, 조동진. (2011). *2011년 고졸자 취업진로조사 기초분석보고서*. 서울: 한국고용정보원.
- 박성민. (2010). *직업과 경력개발*. 서울: 서현사.
- 박재민, 김영규, 전재식. (2011). 대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동성과에 미치는 성과. *노동정책연구*, 11(4), 29-53.
- 반가운. (2011). 외환위기 이후 한국의 노동생산성에 관한 연구: 성장, 고용, 교육훈련, 연구개발과의 관계를 중심으로. 고려대학교 박사학위논문.
- 반정호. (2006). 청년층 저임금근로 지속성에 대한 고찰. *노동리뷰*, 52-62.
- 방하남, 김기현, 신인철. (2011). *한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구*. 서울: 한국노동연구원.
- 송주연, 강마야. (2013). 경력 경로를 이용한 농촌리더화 과정 및 요인. *농촌사회*, 23(1), 285-326.
- 송호근. (2003). *한국, 무슨 일이 일어나고 있다*. 서울: 삼성경제연구소.
- 안민석. (2011). 통계로 본 대학의 변화 - 1995년 5·31 교육개혁안 이후부터 2010년까지-. 2011 국정감사 정책자료집.
- 안주엽, 홍서연. (2002). 청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교. *노동경제논집*, 25(1), 47-74.
- 안주엽, 홍서연. (2002). 청년층의 첫 일자리 진입과 재취업과정. 2002 경제학 공동학술대회.

- 오인수, 서용원, 신강현. (2004). 조직내/외 경력이동의 개념화와 그 선행변인의 규명 및 측정. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 17(2), 279-303.
- 오호영 외. (2012). 청년층의 취업준비가 실태파악을 통한 진로정책 과제. 서울: 한국직업능력개발원.
- 윤형한, 신동준. (2012). 고졸 청년 취업 실태 분석. **THE HRD REVIEW**, 15(1), 36-63.
- 은기수, 박수미. (2002). 여성취업이행 경로의 생애과정 시퀀스(sequence) 분석. **한국인구학**, 25(2), 107-138.
- 은수미. (2009). 경제위기와 여성고용. **페미니즘연구**, 9(1), 143-158.
- 이병희. (2002). 노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구. **노동정책연구**, 2(1), 1-18.
- 이정표. (2004). 여성 청년층의 학교에서 직업세계로의 이행 실태 분석. **고용직업능력연구**, 7(1), 117-140.
- 이지연 외. (2010). 숙련기술인의 경력경로 분석 및 생애 경력개발을 위한 정책 연구. 서울: 한국직업능력개발원.
- 이창훈. (2007). 한국사회 임시직의 분화와 이질성. **한국사회학**, 41(1), 94-123.
- 이태정. (2014). 경기변동과정에서의 자영업자의 역할과 자영업자 지원정책에 대한 시사점: 강원도의 사례. **지역연구**, 30(1), 81-108.
- 임영호. (2008). 방송 프로듀서와 기자의 경력 경로 패턴과 규정요인. **방송통신연구**, 66, 325-351.
- 임정연, 이영민. (2013). 중소기업 대졸 초기 경력자의 자발적 이직의도, 교육-직무 일치도, 일자리 특성의 관계에서 근무환경, 인간관계, 자기개발 가능성의 조절효과: 기업교육에 대한 시사점. **기업교육연구**, 15(2), 155-181.
- 장기영. (2008). 대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인: 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로. 한양대학교 박사학위논문.
- 장상수. (2008). 청년층의 학교-직장 이행. **한국사회학**, 42(6), 106-139.
- 장서영, 장원섭. (2008). 대졸 초기경력자의 조직적응에 관한 질적 연구: 이직고려사유와 이에 대한 대응실태를 중심으로. **Andragogy Today: International Journal of Adult & Continuing Education**, 11(3), 105-138.
- 장원섭, 김정환. (2007). 고용형태에 따른 초기경력자의 학습과 적응 방식의 차이 연구: 기업 내 개발지원관계를 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장원섭, 김형만, 옥준필. (1999). 학교에서 직업세계로의 이행에 관한 연구(I) -고등학교 단계를 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원.

- 장지호. (2005). 김대중 정부의 벤처기업 지원정책에 관한 고찰: 산업정책의 부활인가 혹은 ‘촉매적’ 정부의 새로운 역할인가. **한국행정학보**, 39(3), 21-41.
- 장창원, 나현미, 김상호, 김승연. (2002). **청년실업의 원인과 정책과제**. 서울: 한국직업능력개발원.
- 장혜현. (2010). 기업규모별 고용 균열과 비정규직 문제: 한국 노동시장 분절의 특징 및 비정규 노동자 복지에의 함의. **한국사회정책학회 춘계학술대회**.
- 전병유, 이상일. (2003). **고졸 미진학 청년층의 고용·실업현황과 정책과제**. 서울: 한국노동연구원.
- 전용석, 김준영. (2003). 청년층의 노동이동과 노동시장 성과. -초기 노동시장 경험이 노동 성과에 미치는 영향 분석. 서울: 중앙고용정보원.
- 전용석, 김준영. (2003). 청년층의 노동이동과 노동시장 성과\_초기 노동시장 경험이 노동시장 성과에 미치는 영향 분석. **고용동향분석**, 3/4분기, 233-245.
- 정동열. (2014). **중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력물입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**. 서울대학교 박사학위논문.
- 정성미. (2009). 20대 청년층 노동시장의 구성 변화. **월간노동리뷰**, 4월호, 32-41.
- 정연순, 박가열, 오민홍, 이로미, 장지은, 김은영. (2008). **한국형 니트 취업지원 연구**. 서울: 한국고용정보원.
- 정이환. (2002). 노동시장 불평등과 조직 내 불평등: 1990년대 임금 불평등 추세 연구. **한국사회학**, 36(6), 1-25.
- 조성재, 정준호, 황선웅. (2008). **한국경제와 노동체제의 변화**. 서울: 한국노동연구원.
- 주홍석. (2014). 대기업 대졸 신입사원의 직업적응과 입사 전의 지식, 입사 후에 대한 기대, 선도적 행위, 조직사회화 전략 및 직장 내 사회적 지원의 관계. 서울대학교 박사학위논문.
- 진선미, 공정석. (2011). 대졸자의 하향취업이 노동시장이행에 미치는 영향에 관한 연구. **청소년복지연구**, 13(1), 95-120.
- 최동선. (2012). 고졸 취업자의 후진한 계속교육 지원 방안. **THE HRD REVIEW**, 15(2), 32-51.
- 최수정. (2010). **기혼여성의 경력패턴 유형 연구**. 서울대학교 박사학위논문.
- 최수정. (2012). **전문대학 및 대학졸업자의 경력경로 실태: 1960년대생을 중심으로**. KRIVET Issue Brief, 제18호.
- 최용환, 황상연, 김을식. (2011). **대학진학률 80%의 허와 실**. 경기개발연구원.
- 최윤미, 길혜지. (2012). 로지스틱 회귀분석을 이용한 경력전환 결정요인 탐색 연구. **직업교육연구**, 31(2), 1-21.

- 최운선, 이호섭. (2014). 대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 4(2), 331-346.
- 탁진국. (2002). *경력개발 및 관리*. 서울: 시그마프레스.
- 통계청. (2007). *한국표준직업분류*.
- 통계청. (2014). *우리나라 경기순환주기*.
- 한국경영자총협회. (2004). *청년실업의 원인과 대책*. 한국경영자총협회.
- 한국은행 경제통계시스템. (2014). *화폐가치계산*. Retrived from <http://ecos.bok.or.kr/jsp/use/monetaryvalue/MonetaryValue.jsp>
- 한준. (2001). 한국노동패널 특집: 최적일치법을 이용한 남녀 간 직업 배열의 분석. *노동경제논집*, 24(1), 149-176.
- 허식. (2003). 산업과 직종에서의 성별 임금격차에 관한 원인분석. *응용경제*, 5(3), 57-74.
- 현대경제연구소. (2009). *글로벌 경제 위기와 한국 경제*. 서울: 현대경제연구소.
- 홍두승. (2010). *높은 사람 낮은 사람*. 서울: 동아시아.
- 황남희, 정주연. (2011). 대졸청년층의 하향취업: 연령집단 및 하향취업 측정방법에 따른 비교. *정책분석평가학회보*, 21(2), 271-292.
- 황수경, 윤윤규, 조성재, 전병유, 박경로, 안주엽. (2010). *경제위기와 고용*. 서울: 한국노동연구원.
- e-나라지표. (2014). *취학률 및 진학률*. Retrived from [http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=1520](http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1520)
- Abbott, A. (1990). A primer on sequence methods. *Organization Science*, 1(4), 373-392.
- Abbott, A. (1992). From causes to events. Notes on narrative positivism. *Sociological Methods and Research*, 20(4), 428-455.
- Abbott, A. (1995). Sequence analysis: New methods for old ideas. *Annual Review of Sociology*, 21, 93-113.
- Adamson, S. J., Doherty, N., & Viney, C. (1998). The meanings of career revisited: Implications for theory and practice. *British Journal of Management*, 9, 251-259.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and labor Relations Review*, 30(2), 175-187.

- Becker, G. S. (1993). *Human capital*(3rd. Edition), IL: Chicago University Press.
- Bruch, M. A., Fallon, M., & Heimberg, R. G. (2003). Social phobia and difficulties in occupational adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 109–117.
- Brzisky–Fay, C., & Kohler, U. (2006). Sequence analysis with stata. *The Stata Journal*, 6(4), 435–460.
- Bzinsky–Fay, C. (2007). Lost in transition? Labor market entry sequences of school leavers in Europe. *European Sociological Review*, 23(4), 409–422.
- Carroll, G., & Mayer, K. (1986). Job–shift patterns in the Federal Republic of Germany: The effects of social class, industrial sector, and organizational size. *American Sociological Review*, 51(3), 323–341.
- Carson, K. D., & Bedian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3), 237–262.
- Collin, A., & Young, R. (2000). *The future of career*. NY: Cambridge University Press.
- Crites, J. O. (1973). *Career maturity inventory*. Monterey, Calif: CTB/McGraw–Hill.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1968). *A theory of work adjustment*. Work Adjustment Project Industrial Relations Center University of Minnesota.
- Durbin, R., Eddy, S. Krogh, A., & Mitchison, G. (2002). *Biological sequence analysis: Probabilistic models of proteins and nucleic acids*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2002). *Modern labor economics: Theory and public policy*. New Jersey: Prentice Hall.
- Feldman, D. C. (1998). *Managing career in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Frankel, A. J., & Rose, A. K. (1996). Currency crashes in emerging markets: An empirical treatment. *Journal of International Economics*, 41, 351–366.
- Gauthier, J., Widmer, E. D., Bucher, P., & Notredame, C. (2010). Multichannel sequence analysis applied to social science data. *Sociological Methodology*, 40(1), 1–38.

- Goldstein, M. (1997). *Comments on early warning indicators of financial instability in emerging economics*. Presented at the Federal Reserve Bank of Kansas City's Economic Symposium on Maintaining Financial Stability in a Global Economy, 28–30.
- Greenhaus, J. H. (1987). *Career management*. Chicago: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshak, V. M. (2000). *Career management* (3rd ed.) Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, Scott Foresman.
- Hermann, C. F. (1963). Some consequences of crisis which limit the variability of organizations. *Administrative Science Quarterly*, 8, 61–82.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Inkson, K. (2004). Images of career: Nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 96–111.
- Jacobson, L. S., & LaLonde, R. J. (1993). Earnings losses of displaced workers. *American Economic Review*, 83(4), 685–709.
- Jepsen, D. A., & Choudhuri, E. (2001). Stability and change in 25-year occupational career patterns. *The Career Development Quarterly* 50, 1, 3–19.
- Kaminsky, G. L., & Reinhart, C. M. (1996). The twin crises: The causes of banking and balance-of-payments problems. *International Finance Discussion Papers*, No. 544. Washington, DC: Board of Governors of the Federal Reserve System.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., & Jones, G. B. (1976). A social learning theory of career selection. *Counseling Psychologist*, 6(1), 71–81.
- Light, A., & McGarry, K. (1998). Job change patterns and the wages of young men. *The Review of Economics and Statistics*, 80(2), 276–286.
- Loughead, T. A., & David R. B. (1990). Selection criteria for a career development program for the mentally ill: Evaluation of the self-directed search(SDS). *Journal of Counseling & Development* 68(3), 324–326.
- Malo, M. A., & Munoz, B. (2003). Employment status mobility from a life cycle perspective: A sequence analysis of work–histories in the BHPS. *Demographic Research*, 9, 119–162.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labor market. *Journal of Economics Surveys*,

20(3), 387–418.

- Mirvis, P. H., Hall, D. T. (1996). Psychological success and the boundaryless career. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (ed.). *The Boundaryless Career*. New York: Oxford University Press.
- Neal, D. (1999). The complexity of job mobility among young men. *Journal of Labor Economics*, 17(2), 237–261.
- Park, S. M., & Word, J. (2012). Driven to service: Intrinsic and extrinsic motivation for public and nonprofit managers. *Public Personnel Management*, 41(4), 705–734.
- Pavan, R. (2005). *Career choice and wage growth*. Photocopy, Department of Economics, University of Chicago.
- Ritz, A., & Waldner, C. (2011). Competing for future leaders: A study of attractiveness of public sector organization to potential job applicants. *Review of Public Personnel Administration*, 1–26.
- Ryan, P. (2001). The school-to-work transition: A cross-national perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92.
- Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 284–290.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381–385.
- Savicks, M. L. (2002). Career construction: A development theory of vocational behavior. In D. Brown(Ed.), *Career choice and development*(4th ed., pp. 149–205). California: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Science*, 7, 401–426.
- Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Tiedman, D. V., & O' Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Topel, R. H., & Ward, M. P. (1992). Job mobility and the careers of young men. *Quarterly Journal of Economics*, 107, 439–479.

- Verick, S. (2009). *Who is hit hardest during a financial crisis?: The vulnerability of young men and women to unemployment in an economic downturn*. IZA.
- Walker, J. W., (1992). Career paths in flexible organizations, In Montross, D. H. & Shinkman, C. J. (eds.) *Career development: Theory and practice*, Springfield, IL: Charles C. Thomas Publishers.
- Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. *American Sociological Review*, 521–539.



[부록: 조사도구]

가. 경력 기간(직업력 자료)

※ 응답자 전체를 대상으로 지난 차수에 일자리 여부를 기준으로 현재에서 지속하고 있는 일자리, 현재에는 그만둔 일자리의 경력 기간을 파악함

(참고) 일자리 지속을 통한 유형설문의 판별

지난 조사 당시 일자리 여부	종사상 지위	현재 계속 여부	유형
있었다	임금	현재도 하고 있다	1
		지금은 그만두었다	2
	비임금	현재도 하고 있다	3
		지금은 그만두었다	4
없었다	임금	현재도 하고 있다	5
		지금은 그만두었다	6
	비임금	현재도 하고 있다	7
		지금은 그만두었다	8

(1) 임금근로자: 타인, 또는 회사에 고용되어 보수(돈)를 받고 일한다(직장, 아르바이트 등)

(2) 비임금근로자

- 자영업/고용주: 내 사업을 한다

(개인사업, 프리랜서, 가게, 십장(오야지), 농림수산업, 행상 및 노점상 등)

- 가족종사자: 가족(친척)의 일을 일주일에 18시간 이상 돈을 받지 않고 돕는다

**문 1** 이 일자리(직장, 사업체)는 언제부터 시작하였으며 그만둔 날짜는 언제입니까?

시작한 날짜 : \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일

J001 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

 \_\_\_\_\_년

J002 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

 \_\_\_\_\_월

J003 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

 \_\_\_\_\_일

그만둔 날짜 : \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일

J004 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

 \_\_\_\_\_년

J005 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

 \_\_\_\_\_월

J006 

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----

 \_\_\_\_\_일

## 나. 경력 유형(직업력 자료)

### 1) 직업경력(직업력 자료)

※ 직업경력(직업력)은 응답자의 직무(주로 하는 일)와 직위를 파악함. 다음의 조사도구는 한국노동패널조사 문항에서 직무와 직위 내용만을 간추린 내용임

**문 1** (지난 조사 당시 \_\_\_\_\_님의 일자리)에 대해서 응답해 주신 내용은 아래와 같습니다. 지난 조사 당시 내용 중 잘못된 부분이 있으면, 아래 빈 칸에 지난 조사 당시의 바른 내용을 적어 주십시오. 그런 다음, 지난 조사 이후 변경이 되었는지에 응답해 주십시오. 지난 조사 이후 변경된 사항이 있으면 변경 시점을 적고, '현재의 내용'란에 현재의 내용을 적어 주십시오.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

( )님의	지난 조사당시 응답한 내용	지난 조사 이후 변경 여부	현재의 내용	직업력
•주로 하는 일 (예: 자동차정비, 잡화판매, 경비, 제품검사 등)	(인포시트)	(1) 바뀌지 않았다		J632
	(바른 내용)	(2) 바뀌었다→ ( _____년 _____월)		J633

P\*\*0332

J632

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

직종: 2000코드(구분류 5차)

### 2) 고용경력(직업력 자료)

※ 고용경력(직업력)은 응답자의 고용상태(조직규모 및 고용계약) 및 미고용상태를 파악함

#### 가) 조직규모(직업력 자료)

**문 4** 현재 이 일자리의 전체 종업원은 몇 명입니까?

**문4-1**

본사, 지사, 지점, 공장, 현장 등을 모두 합해서 전체 종업원은 몇 명입니까? (그룹사의 경우에는 해당 계열사만 응답해 주십시오)

P\*\*0402

J503

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

■ \_\_\_\_\_명 → 문 4-2.로 가십시오.

▼ ■ 잘 모르겠다

**문4-1-1** 잘 모르겠다고 하셨는데 그러면, 다음의 보기 중 어디에 속합니까?

P\*\*0403

J504

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

- (1) 1~4명 (5) 50~69명 (9) 500~999명  
 (2) 5~9명 (6) 70~99명 (10) 1000명 이상  
 (3) 10~29명 (7) 100~299명 (11) 잘 모르겠다  
 (4) 30~49명 (8) 300~499명

나) 고용계약(직업력 자료)

**문 1** (지난 조사 당시 \_\_\_\_\_님의 일자리)에 대해서 응답해 주신 내용은 아래와 같습니다. 지난 조사 당시 내용 중 잘못된 부분이 있으면, 아래 빈 칸에 지난 조사 당시의 바른 내용을 적어 주십시오. 그런 다음, 지난 조사 이후 변경이 되었는지에 응답해 주십시오. 지난 조사 이후 변경된 사항이 있으면 변경 시점을 적고, '현재의 내용' 란에 현재의 내용을 적어 주십시오.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 응답차수

( )님의	지난 조사당시 응답한 내용	지난 조사 이후 변경 여부	현재의 내용	직업력
•종사상 지위 (상용직, 임시직, 일용직)	(인포시트)			
	(바른 내용) (1) 상용직 (2) 임시직 (3) 일용직	(1) 바뀌지 않았다 (2) 바뀌었다→ (_____년____월)	(1) 상용직 (2) 임시직 (3) 일용직	J150

## 다. 진입 특성(직업력 자료 및 개인 자료)

※ 진입특성은 청년층 부가조사(3차년도, 9차년도) 자료를 활용하되, 청년층 조사대상이 아닌 1969년생인 경우 첫 일자리 교육수준 일치도, 첫 일자리 전공 일치도 분석에서는 제외됨.

### 1) 첫 일자리 취업 소요기간(직업력 자료 및 개인 자료)

※ 첫 일자리 취업 소요기간은 청년층의 첫 번째 일자리 취득 일자에서 최종 정규교육기관 졸업일자를 차감한 개월 수를 의미함. 한국노동패널 직업력 자료의 첫 번째 일자리 정보와 개인 자료의 학력 정보를 활용함

### 2) 첫 일자리 임금(개인자료 및 직업력 자료)

**문 17** 현재 이 일자리에서 \_\_\_\_\_님의 임금은 얼마나 됩니까?

P**1641	J315	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	임금받는지 여부
P**1642	J316	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	세금공제후 월평균 임금
P**1643	J730	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	공제되는 세금

(1) ▪ 월평균 \_\_\_\_\_만원(세금공제 후)  
 ▪ 매월 공제하는 세금 \_\_\_\_\_만원  
 (국민연금, 의료보험료, 고용보험료를 제외한 세금)

(2) 임금을 받지 않고 일한다

## 라. 과정 특성(직업력 자료)

### 1) 첫 일자리 유지기간(직업력 자료)

**문 18** 이 일자리는 언제 그만 두었습니까?

■ \_\_\_\_\_년 \_\_\_\_\_월 \_\_\_\_\_일

J004	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	_____년
J005	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	_____월
J006	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	_____일

2) 첫 일자리 유지기간(직업력 자료)

※ 직업력 자료를 바탕으로 이직 경험이 있는 응답자의 일자리 수를 분석하였음

마. 결과특성(개인 자료 및 직업력 자료)

※ 결과특성은 노동시장 진입 10년 후 일자리를 가지고 있는 응답자의 경우 교육수준 및 기술기  
능 일치도, 임금을 조사하고, 전체 응답자를 대상으로 근속년수를 분석하였음

1) 근속년수(직업력 자료)

※ 근속년수는 청년층의 최종 정규교육기관을 졸업한 이후 10년 간 경력 중 조직에 근속한 년수  
를 의미하며, 해당 자료는 직업력 자료를 활용함

2) 임금(개인 자료 및 직업력 자료)

**문 17** 현재 이 일자리에서 \_\_\_\_\_님의 임금은 얼마나 됩니까?

P**1641	J315	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	임금받는지 여부
P**1642	J316	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	세금공제후 월평균 임금
P**1643	J730	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15	공제되는 세금

(1) ▪ 월평균 \_\_\_\_\_만원(세금공제 후)  
▪ 매월 공제하는 세금 \_\_\_\_\_만원  
(국민연금, 의료보험료, 고용보험료를 제외한 세금)

(2) 임금을 받지 않고 일한다



## Abstract

### Cohort Study of Career Types of Korean Youth during and after the Financial Crisis in late 1990s

*by Jiwon Choi*

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education  
in the Graduate School of Seoul National University, Republic of Korea, 2015*

*Major Advisor: Jinchul Jeong, Ph. D*

The purpose of this study was to investigate career types of Korean youth during and after the financial crisis in late 1990s. To accomplish the research purpose, the following questions were addressed in this study: 1. How many career types of Korean youth are categorized during and after the financial crisis in late 1990s? 2. Does career types of Korean youth can be described by demographic, entry, process, and outcome characteristics?

To investigate career types of Korean youth, this study categorized the concept of career into two channels: job-specific and labor-specific channel. With regard to characteristics of career, sex, entry education level, and final education level were used for demographic characteristics; periods for achieving the first job and wage for the first job were used for entry characteristics; maintenance period of the first job and the number of turnover were used for process characteristics; employment status, employment period, and wage were used for outcome characteristics.

The population for this study was Korean youth during and after the financial crisis in late 1990s, therefore, purposive population in this study was the 19~29 years old labor market entry youth during 1998~2003. Specifically, the youth who entered the labor market during

1998~2000 regarded as during the financial crisis entry cohort, whereas the youth who entered the labor market during 2001~2003 regarded as after the financial crisis entry cohort. Korea Labor and Income Panel Data administrated by the Korea Labor Institute was used and then 345 youth cases for during financial crisis entry cohort, 241 youth cases for after financial crisis entry cohort were analyzed as population in this study.

To investigate career types of Korean youth during and after financial crisis in late 1990s, multichannel sequence analysis and cluster analysis were applied using R packages. To identified demographic, entry, process, and distal outcome for each identified career types, descriptive and  $\chi^2$ , ANOVA, t statistics analysis were used with STATA. An alpha level of 0.05 was established for determining statistical significance.

The findings of the study were as follows: First, career types of Korean youth were identified as stable-office workers type, deferment type, neet type, service & production workers-mixture type, stable-technicians type, and stable-professions type. The career types of Korean youth were commonly identified during and after the financial crisis in late 1990s. Proportion of job and labor sequence, however, were evidently different in each cohort type.

Second, with regard to demographic characteristics, sex, entry education, and final education level were statistically significant among career types of Korean youth during the financial crisis. However, unlike entry education level and final education level, sex was not statistically significant among career types of Korean youth after the financial crisis. On the top of that sex was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in stable-professions type; entry education level was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in deferment type and service & production workers-mixture type; final education level was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in deferment type.

Third, with regard to entry characteristics, periods for achieving the first job and wage for the first job were statistically significant among career types of Korean youth. On the top of that periods for achieving the first job was statistically significant between during and after



the financial crisis entry cohort in deferment type, service & production workers-mixture type and stable-technician type; wage for the first job was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in stable-office workers type and neet type.

Fourth, with regard to process characteristics, maintenance period of the first job was statistically significant among career types of youth whereas the number of turnover was not significant. On the top of that maintenance period of the first job was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in deferment type; the number of turnover was not statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in all types.

Fifth, with regard to outcome characteristics, employment status were statistically significant among career types of youth. However wage was not significant for Korean youth who entered during the financial crisis in late 1990s. On the top of that employment status was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in deferment type and neet type; employment period was statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in deferment type, service & production workers-mixture type and stable-technician type; wage was not statistically significant between during and after the financial crisis entry cohort in all types.

Based on the study, major conclusions of this study were as follows: First, career types of Korean youth during and after the financial crisis in late 1990s can be commonly identified as stable-office workers type, deferment type, neet type, service & production workers mixture type, stable-technician type, and stable-professions type. To the specific, when facing the financial crisis, Korean youth used to take non-professional job such as service & production sector or used to pursue higher education to be more equipped in labor market. Second, women has a vulnerability in labor market than men in the financial crisis. Also, education level of Korean youth had a evident signal mechanism in labor market for users.

Third, according to job and labor status, periods for achieving the first job and wage for

the first job were different among career types. Fourth, according to job and labor status, maintenance period for the first job was different among career types. However, turnover was a sole attribute of youth apart from economic circumstance. Fifth, according to job and labor status, employment status, employment period were different among career types. However, wage was not explicable by the career types in financial crisis. It means that due to the dismal economic circumstance, the youth tended to struggle by taking a strategy such as turning to self-employment from employee.

Based on the conclusions, some recommendations for further research and practice field were suggested: In research field, first, more integrative and articulated study is needed to capture influential relationship among demographic, entry, process and outcome characteristics with following advanced technique. Second, this study traced job and labor status, therefore further study is needed to focus on the drivers which make transformation between status in more qualitative approach. In practice field, first, more quality job opportunity is needed for youth in the financial crisis. Second, more selective options for youth is needed along with the pursuing higher education in the financial crisis Third, more macro and micro consideration is needed for neet youth. Fourth, vulnerability of women in the labor market is needed to overcome by multiple strategy and interventions.

---

Key words: youth, career types, job career, labor career, financial crisis, currency crisis,  
longitudinal study, cohort study, multichannel sequence analysis

Student number: 2012-30295